مركز دراسات الوحدة العربية

المعهد العربي للتخطيط بالكويت

العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي

بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط

نادر فرجاني
امين عز الدين
باقر النجار
علي لبيب
عبد الرزاق الفارس
حازم البصام

جهينة سلطان العيسى
عبد الباسط عبد المعطي
حيدر ابراهيم علي
عبد المالك التميمي
ابراهيم سعد الدين

روبرت مابرو
محمد العوض جلال الدين
محسن خليل ابراهيم
محمد الامين فارس
باسم سرحان
علي أبو القاسم

تحرير: نادر فرجاني

العمالة الاجنبية
في اقطار الخليج العربي

شكر

يشكر مركز دراسات الوحدة العربية الأستاذ عبد المحسن قطّان عضو مجلس أمناء المركز على تمويله التكاليف التي تحمّلها المركز في تنظيم هذه الندوة ونشر كتابها .

مركز دراسات الوحدة العربية

المعهد العربي للتخطيط بالكويت

العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي

بحوث ومناقشات الندوة الفكرية
التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية
بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط

نادر فرجاني
أمين عز الدين
باقر النجار
علي لبيب
عبد الرزاق الفارس
دارم البصام
جهينة سلطان العيسى
عبد الباسط عبد المعطي
حيدر إبراهيم علي
عبد المالك التميمي
إبراهيم سعد الدين
روبرت مابرو
محمد العوض جلال الدين
محسن خليل إبراهيم
محمد الامين فارس
باسم سرحان
علي أبو القاسم

تحرير: نادر فرجاني

الفهرسة أثناء النشر ـ إعداد مركز دراسات الوحدة العربية
العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط/ نادر فرجاني... [وآخ.]؛ تحرير نادر فرجاني.
٧٠٩ ص.
يشتمل على فهرس عام.
١. العمال المهاجرون ـ الخليج العربي. أ. فرجاني، نادر (محرّر).
ب. ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي (١٩٨٣ : الكويت).
331.544

«الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبّر بالضرورة
عن اتجاهات يتبناها مركز دراسات الوحدة العربية»

مركز دراسات الوحدة العربية

بناية «سادات تاور» شارع ليون ص.ب: ٦٠٠١ ـ ١١٣
الحمراء ـ بيروت ٢٠٩٠ ١١٠٣ ـ لبنان
تلفون: ٨٦٩١٦٤ ـ ٨٠١٥٨٢ ـ ٨٠١٥٨٧
برقياً: «مرعربي» ـ بيروت
فاكس: ٨٦٥٥٤٨ (٩٦١١)
e-mail: info@caus.org.lb
Web Site: http://www.caus.org.lb

حقوق الطبع والنشر محفوظة للمركز
الطبعة الأولى: بيروت، آب/ أغسطس ١٩٨٣
الطبعة الثانية: بيروت، كانون الثاني/ يناير ٢٠٠١

المحتويات

المشاركـــــون ٩
مقدمـــــــة .... نادر فرجاني ١٣

القسم الاول
توصيـف الظاهـــرة

الفصـل الاول : حجم وتركيب قوة العمل والسكان .... نادر فرجاني ١٩
التعقيبات (١) .... عبد الرزاق فارس الفارس ٣١
(٢) .... جورج القصيفي ٣٤
(٣) .... عبد الفتاح ناصف ٣٧
المناقشات ٤٢

الفصـل الثاني : تنظيم استخدام العمالة الاجنبية .... امين عز الدين ٤٩
التعقيبات (١) .... احمد مراد ٦٦
(٢) .... محسن خليل ابراهيم ٧٠
المناقشات ٧٣

الفصـل الثالث : ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب .... باقر النجار ٨٣
التعقيبات (١) .... فيصل السالم ١٠٢
(٢) .... جورج القصيفي ١٠٦
المناقشات ١٠٩

القسم الثاني
الأسبــــاب والآثــــار

الفصل الرابع : اسباب انتشار العمالة الآسيوية .... علي لبيب ١٢٣
التعقيبات (١)................... نعيم الشربيني ١٣٠
(٢)................... سليمان المطوع ١٣٥
المناقشات ١٣٨

الفصل الخامس : دور القطاع الخاص في انتشار
العمالة الآسيوية في دولة الامارات ... عبد الرزاق فارس الفارس ١٥١
التعقيبات (١)................... محمد عبيد غباش ١٥٧
(٢)................... نعيم الشربيني ١٦٠
المناقشات ١٦٣

الفصل السادس : التأثيرات الاجتماعية للمربية
الاجنبيــة علــى الاســرة .... جهينة سلطان سيف العيسى ١٦٩
التعقيبات (١)................... عبد الباسط عبد المعطي ١٨٢
(٢)................... محمد الرميحي ١٨٨
(٣)................... سعد الدين ابراهيم ١٩٠
(٤)................... احمد مراد ١٩٤
المناقشات ١٩٨

الفصل السابع : آثار العمالة الاجنبية
على التآلف الاجتماعي .... عبدالباسط عبد المعطي ٢١١
التعقيبات (١)................... سعد الدين ابراهيم ٢٢٨
(٢)................... حسن حمود ٢٣٣
(٣)................... محمد عبيد غباش ٢٣٨
المناقشات ٢٤٢

الفصل الثامن : آثار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية ... حيدر ابراهيم علي ٢٥١
التعقيبات (١)................... فهمي هويدي ٢٧١
(٢)................... محمد الرميحي ٢٧٧
المناقشات ٢٧٩

الفصل التاسع : الآثار السياسية للهجرة الاجنبية ... عبد المالك خلف التميمي ٢٨٧
التعقيبات (١)................... عبدالله فهد النفيسي ٣٠٩
(٢)................... عبدالله النيباري ٣١٣
(٣)................... اسعد عبد الرحمن ٣١٧

المناقشات ٣١٩
الفصل العاشر : آثار العمالة الاجنبية على التنمية
وتنمية القوى البشرية المواطنة ابراهيم سعد الدين ٣٢٧
التعقيبات (١) .... سعاد الصباح ٣٤٠
(٢) .... دارم البصام ٣٤٣
(٣) .... نادر فرجاني ٣٥٣
المناقشات ٣٦٠

القسم الثالث
مقاربـــة حـــل المشكلـــة

الفصل الحادي عشر : العمالة الوافدة وانماط التنميـة
الاقتصادية في البلدان النفطية .... روبرت مابرو ٣٧٥
التعقيبات (١) .... علي الموسى ٣٨٧
(٢) .... جودة عبد الخالق ٣٩١
المناقشات ٣٩٥

الفصل الثاني عشر : السياسات السكانية والعمالية
فـي المنظـــور التنمـــوي .... محمد العوض جلال الدين ٤٠٣
التعقيبات (١) .... اسماعيل سراج الدين ٤٢٨
(٢) .... عبد الملك يوسف الحمر ٤٣٣
(٣) .... جودة عبد الخالق ٤٣٩
المناقشات ٤٤٤

الفصل الثالث عشر : حـــول تجربـــة العـــراق
فـي العمالــة الوافــدة .... محسن خليل ابراهيم ٤٥١
التعقيبات (١) .... ابراهيم سعد الدين ٤٦٥
(٢) .... محمد الامين فارس ٤٦٨
المناقشات ٤٧٢

الفصل الرابع عشر : التعاون العربي في الحد
من العمالة الاجنبيـة .... محمد الامين فارس ٤٧٧
التعقيبات (١) .... محمد الرميحي ٥٠١
(٢) .... نادر فرجاني ٥٠٣
المناقشات ٥٠٩

تلخيص عام للندوة . . . . نادر فرجاني ٥١٧

الملاحـــــق
ملحق رقم (١) : بيانات احصائية ٥٢٧
ملحق رقم (٢) : ملف معلومات حول العمالة الاجنبية . . . . . . باسم سرحان ٥٥٧
في اقطار الخليج العربي — دارم البصام
عبد الباسط عبد المعطي
علي ابو القاسم
نادر فرجاني
ملحق رقم (٣) : برنامج الندوة ٦٨٢
فهـرس عـــام : ٦٨٧

المشَارِكون(*)

د. ابراهيم سعد الدين عبدالله	منتدى العالم الثالث (القاهرة)
احمد بهاء الدين	عضو مجلس امناء مركز دراسات الوحدة العربية (القاهرة)
د. احمد سليم خليل	خبير التخطيط الزراعي- المعهد العربي للتخطيط -(الكويت)
د. احمد محمد النعمة	باحث (الدوحة)
د. احمد مراد	مدير الدراسات - مركز دراسات الوحدة العربية(بيروت)
د. اسعد محمد عبدالرحمن	استاذ مشارك - قسم العلوم السياسية - جامعة الكويت (الكويت)
د. اسماعيل سراج الدين	استاذ السكان والاقتصاد السياسي - جامعة جونز هوبكنز - بالتيمور - (الولايات المتحدة الامريكية)
امين عز الدين	الخبير الاستشاري - منظمة العمل العربية (بغداد)
د. باسم سرحان	خبير مساعد - المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
باقر النجار	قسم الاجتماع - جامعة درهام (درهام - انكلترا)
د. جاسم فرحان	خبير - المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
جاسم عبد العزيز القطامي	عضو مجلس امناء مركز دراسات الوحدة العربية (الكويت)
د. جهينة سلطان سيف العيسى	مدرِّسة - قسم الاجتماع - جامعة قطر(الدوحة)
د. جودة عبد الخالق	استاذ مساعد - كلية الاقتصاد - جامعة القاهرة (القاهرة)
د. جورج القصيفي	المستشار الاقليمي - وحدة الاحصاء - اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا (بغداد)

(*) المعلومات المذكورة عن الاساتذة المشاركين هي كما حددها كل منهم على بطاقة اشتراكه . (المحرر)

د. حامد عمار	المستشار الاقليمي للامم المتحدة في تنمية الموارد البشرية - اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا
د. حسام محمد مندور	رئيس قسم التنمية والتخطيط - المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
د. حسن رامز حمود	قسم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة الكويت(الكويت)
د. حيدر ابراهيم علي	محاضر - قسم الاجتماع - جامعة الامارات العربية المتحدة (العين)
خضر القبندي	مدير ادارة التخطيط الاجتماعي - وزارة التخطيط (الكويت)
خلف احمد خلف	رئيس قسم الشؤون الاجتماعية - مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في الدول العربية الخليجية (المنامة)
د. خليل الطيار	باحث - مركز البحوث والمعلومات (بغداد)
د. خير الدين حسيب	المدير العام - مركز دراسات الوحدة العربية (بيروت)
د. دارم البصام	خبير الموارد البشرية - المعهد العربي للتخطيط(الكويت)
د. روبرت مابرو	زميل - كلية سانت انتوني - اكسفورد(انكلترا)
د. رياض طبارة	الممثل المقيم - برنامج الامم المتحدة للتنمية(تونس)
د. سعاد الصباح	باحثة - قسم الاقتصاد - جامعة ساري(انكلترا)
د. سعد الدين ابراهيم	استاذ علم الاجتماع - الجامعة الامريكية في القاهرة (القاهرة)
د. سليم نصر	امين سر - مركز الدراسات والابحاث عن المشرق المعاصر (بيروت)
سليمان عبد الرزاق المطوع	نائب العضو المنتدب - شركة نفط الاحمدي(الكويت)
د. شملان يوسف العيسى	استاذ - قسم العلوم السياسية - جامعة الكويت(الكويت)
د. عبد الباسط عبد المعطي	استاذ - قسم الاجتماع - جامعة عين شمس (القاهرة)
د. عبد الرحمن الحبيب	استاذ - قسم الاقتصاد - جامعة الكويت(الكويت)
عبد الرحمن الدرهم	مدير ادارة الاسكان - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (الدوحة)
عبد الرزاق فارس الفارس	باحث - جامعة الامارات العربية المتحدة (العين)
د. عبد الفتاح ناصف	مستشار - معهد التخطيط القومي (القاهرة)
د. عبدالله فهد النفيسي	استاذ مساعد - قسم العلوم السياسية - جامعة الامارات العربية المتحدة (العين)

عبد الله محمد علي	مدير ـ المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
عبدالله محمد النيباري	عضو مجلس الادارة ـ الجمعية الاقتصادية الكويتية(الكويت)
د. عبد المالك خلف التميمي	استاذ ـ كلية الآداب والتربية ـ جامعة الكويت(الكويت)
عبد الملك الحمر	محافظ المصرف المركزي (ابو ظبي)
عبد المحسن قطان	عضو مجلس امناء مركز دراسات الوحدة العربية (الكويت)
د. عبد المؤمن العلبي	خبير المعلومات ـ الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي (الكويت)
د. عبد الوهاب حميد رشيد	خبير مساعد ـ المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
عبيد حمدي المطيري	عضو مجلس ادارة معهد الثقافة العمالية ـ الاتحاد العام لعمال الكويت (الكويت)
عزيزة حلمي	مسؤولة تنمية الموارد البشرية ـ الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي (الكويت)
د. علي ابو القاسم	خبير احصاء ـ المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
علي العوني	رئيس قسم تخطيط القوى العاملة ـ منظمة العمل العربية (بغداد)
علي الكندري	سكرتير عام ـ الاتحاد العام لعمال الكويت(الكويت)
د. علي لبيب	خبير ـ منظمة العمل العربية (بغداد)
علي موسى محمد الموسى	(الكويت)
فهمي هويدي	مدير تحرير مجلة العربي (الكويت)
د. فيصل السالم	مندوب الكويت لدى اليونسكو (باريس)
فيصل محمود مروة	مستشار البيئة والانسان ـ مجلس التعاون لدول الخليج العربي (الرياض)
د. مجيد مسعود	خبير ـ المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
محسن خليل ابراهيم	مدير عام مركز البحوث والمعلومات (بغداد)
محمد الامين فارس	مدير ادارة القوى العاملة ـ منظمة العمل العربية (بغداد)
محمد شريف داود	الامين العام المساعد ـ الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب (دمشق)
محمد صالح الكواري	تاجر (الدوحة)
محمد عبيد غباش	صحافي (الشارقة)

د. محمد العوض جلال الدين	وكيل المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
د. محمد غانم الرميحي	رئيس تحرير مجلة العربي (الكويت)
د. محمود السيد محجوب	خبير ـ المعهد العربي للتخطيط (الكويت)
د. مرفت بدوي	نائب مدير البحوث والدراسات ـ الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي (الكويت)
د. مصطفى خوجلي	استاذ مساعد ـ كلية الطب ـ جامعة الكويت (الكويت)
د. مكرم فؤاد صادر	باحث اقتصادي ـ مركز دراسات المشرق المعاصر(بيروت)
د. نادر فرجاني	زميل زائر ـ كلية سانت انتوني ـ اكسفورد(انكلترا)
د. نعيم الشربيني	اقتصادي اول ـ البنك الدولي للانشاء والتعمير(واشنطن)
نوال محمد صقر	مدير عام ادارة الهجرة والاستخدام الخارجي ـ وزارة القوى العاملة والتدريب المهني (القاهرة)
الهادي بن محمد الغزي	مكلف بقسم العمل والموارد البشرية ـ الادارة العامة للشؤون الاقتصادية ـ امانة جامعة الدول العربية(تونس)
هاني الهندي	عضو مجلس امناء مركز دراسات الوحدة العربية (الكويت)
د. وليد مبارك	استاذ ـ قسم العلوم السياسية ـ جامعة الكويت(الكويت)

مقـدِمَـة

دفع مركز دراسات الوحدة العربية الى الاهتمام بمسألة العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، وجود جاليات اجنبية (غير عربية) كبيرة في قوة العمل والسكان ، تصل في بعض المناطق الى اغلبية ، مما يثير المخاوف على عروبة هذه المناطق . ويترتب على وجود هذه الجاليات الاجنبية ، بسبب سماتها الاجتماعية والاقتصادية والحضارية ، مشكـلات اجتماعيـة ـ اقتصاديـة ، وربما سياسية . كما تدل مؤشرات السنوات الاخيرة على تزايد نسبة الاجانب في قوة العمل والسكان على حساب نسبة العرب الوافدين الى الاقطار العربية الخليجية . كذلك ظهر ـ وتدعم ـ شكل جديد لتنظيم العمـالة الاجنبيـة على صـورة مجمعات عمـل سواء في إقـامة مشـروعات الانشـاءات الضخمة والمجمعـات الصناعيـة ، وتسييرهـا . كل هـذه الامور تثـير اشكاليـات تتعلق بتماسـك البنية الاجتماعية ـ الاقتصادية بأقطار الخليـج العربي وإمكـانية التنميـة ، بل احتمـالات الاستقرار السياسي فيها ، مما أوجب دراستها بعمق من منظور قومي .

ولقد بدأ مركز دراسات الوحدة العربية التحضير لعقد ندوة حول الموضوع منذ اكثر من عام . وتمخضت جهود الاعداد للندوة عن نشوء تعاون وثيق بين المركز والمعهد العربي للتخطيط بالكويت ، أسفر في النهاية عن عقد الندوة تحت رعايتها في الكويت في كانون الثاني / ينايـر الماضي . وانه لمما يثلج الصدر ان خرج من شاركوا في الاعداد للنـدوة وادارتها ، بتثمـين عال للتجربة التعاونية بين مؤسستين تنشغلان بالعمل العلمي والفكري على الصعيد القومي ، مما نرجو له ان يستمر ويتوثق .

وقد كان مخططاً ان يتضمن الاعداد للندوة القيام بعملية بحث ميداني في اقطار الخليج العربية بهدف توفير قاعدة رصينة من المعلومات حول موضوع الندوة ، وهو متعدد الجوانب ، وما يتوافر حوله من معلومات محدودة ، وكثير منها قائم على الملاحظة او الانطباعات الشخصية . الا أنه لم يمكن القيام باستقصاء ميداني مضبوط لعينات من الاطراف المختلفة ذات العلاقة بموضوع العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي . واستعيض عن البحث الميداني بتكوين ملف معلومات عن

العمالة الاجنبية في الخليج العربي ، أعده قسم تنمية الموارد البشرية في المعهد العربي للتخطيط بهدف تأمين خلفية معلوماتية لاعداد دراسات الندوة ولمناقشاتها . ولكن ملف المعلومات لم يستغل بالدرجة المرجوة في اعداد دراسات الندوة . ولعل في ادراج صورة ، معدلة قليلاً ، من ملف المعلومات الاصلي تعويضاً عن هذا النقص .

ويعد الكتاب القائم بين يدي القارىء اول جهد علمي متكامل لدراسة مسألة العمالة الاجنبية في الاقطار العربية الخليجية ، يتعرض ، في حدود المعلومات المتوافرة ، لشتى جوانبها ، ومن منظور قومي . لقد قدم في الندوة اربع عشرة دراسة تناولت محاور ثلاثة : توصيف الظاهرة ، الأسباب والآثار ، ومقاربة حل المشكلة . كما أغنت التعقيبات على الدراسات ، ومناقشات المشاركين ، المحتوى العلمي والفكري للندوة ككل . الا أن هذا لا يعني نهاية المطاف ، فلا ريب ان الفهم الكامل والدقيق للمسألة يقتضي المزيد من الدراسة الجادة . وهذه تتطلب بدورها أن تقوم الحكومات والمؤسسات العلمية والبحثية بأقطار الخليج، والوطن العربي عامة ، بجمع ونشر بيانات تفصيلية حول الظواهر المتعلقة بالعمالة الاجنبية ، وتشجيع القيام بالدراسات الميدانية .

وقد كلّف مركز دراسات الوحدة العربية كاتب هذه السطور بتحرير وقائع الندوة ، من دراسات وتعقيبات ومناقشات . وكان الهدف من هذا التكليف التوصل لكتاب مقروء بسلاسة ، ومتماسك في تسلسل منطقي ويقوم على مساهمات المشاركين في الندوة . وهذا ما لا يحققه تسجيل حرفي لما دار في جلسات الندوة . كما أن بعض معدّي الابحاث قاموا بتعديل اوراقهم على اساس التعقيبات والنقاش في الندوة ، مما اقتضى تحرير التعقيبات والمناقشات حتى لا تتناقض مع الاوراق المعدّلة .

وقد قامت عملية التحرير ، في الجوهر ، على العناصر التالية . اولاً ، اعيد ترتيب اوراق الندوة ، كفصول للكتاب ، لتتسق مع الاطار المنطقي المتضمن في مخطط الندوة . ثانياً ، حرص على تركيز نصوص الاوراق على الموضوع الذي تعالجه كل ورقة ، بدلاً من التطرق تفصيلاً لموضوعات تناقش في اوراق خاصة بها ، وبخاصة اذا لم تتضمن المعالجة اضافة للاوراق المتخصصة . فقد كان هناك ، مثلاً ، ميل لمناقشة حجم ظاهرة العمالة الاجنبية واسبابها في بعض الاوراق . وإن كان هذا مبرراً في ورقة منفردة ، فإنه لا محل له في كتاب يضم فصولاً يعالج فيها هذين الموضوعين عن طريق دراسة وتعقيبات ومناقشات . ثالثاً ، تم تجميع الجداول الاحصائية في ملحق (١) ، بحيث لا تتضمن نصوص الدراسات والتعقيبات اي جداول توثيقية ، وإن احتوى بعضها على جداول تحليلية رؤ ي الابقاء عليها في المتن . كما حذفت بعض الجداول الاحصائية التي لا تضيف جديداً الى المعلومات المتضمنة فعلاً في الاجزاء الخاصة باوراق اخرى سابقة في الكتاب . وقد استمدت جداول الملحق الاحصائي من اوراق الندوة المناظرة لاقسامه ، باستثناءات قليلة تتعلق باضافة بعض الجداول التي وردت في تعقيبات او اوراق اخرى الى القسم الاول من الملحق الاحصائي ، واشير الى مصدرها من وثائق الندوة .

ويحوي ملحق (٢) صورة معدلة من ملف المعلومات تختلف عن الاصل ، في الاساس ، في النواحي التالية : غياب القسم الخاص بالاحصاءات ، والذي استعيض عنه بالملحق الاحصائي للكتاب ، والاقتصار على النصوص التي تتعلق بالعمالة الاجنبية بصورة مباشرة في القسم الخاص بالقوانين والقرارات المنظمة للعمالة الاجنبية ، وذلك على خلاف الملف الاصلي والذي اورد ، اضافة ، نصوصاً عامة بهدف تبيان البيئة القانونية للعمل وشروطه التي تنطبق على كل العاملين ، مما يتيح الفرصة لمقارنة الاوضاع القانونية بالممارسات الفعلية .

والكاتب ، اذ يتحمل المسؤولية كاملةً عن تحرير وقائع الندوة بالصورة التي تظهر عليها في الكتاب ، ليرجو ان يكون قد وفق في تحقيق الهدف المبتغى من عملية التحرير . وقد كان حاديه ان في محاولة اصابة هذا الهدف مكسباً يقبله الاخوة الاصدقاء والزملاء الذين شاركوا في الندوة ، عن طيب خاطر، وذلك تعويض مجز لهم عن اي مساس بالنصوص الاصلية لمساهماتهم .

لعلنا قد وفقنا . والامل ان يوفق المثقفون العرب مستقبلاً في تقديم دراسات أعمق عن موضوع العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، وغيره ، بما يخدم قضية التقدم ـ الوحدة في الوطن العربي .

نادر فرجاني

القســم الاولــ

توصيف الظاهِـرَة

الفصل الأول

حجم وتركيب قوة العمل والسكان

نادر فرجاني

تمهيد

إن الهدف من هذه الدراسة هو تقديم خلفية احصائية لمناقشات ندوة « العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي » . وعلى الرغم من تواضع الهدف ، فنياً ، الا أنه تقوم دونه عقبات عدة . فقاعدة البيانات المتوافرة محدودة النطاق وقليلة الدقة مما يستوجب الحرص الشديد في معالجتها . ولكن هذا الحرص غير متوخى دائماً في التراث العربي المتوفر عن العمالة الوافدة في بلدان الخليج ، ولذا سنحاول تقديم ما يمكن اعتباره دليلاً للقراءة الذكية في الاحصاءات المتوفرة عن العمالة بأقطار الخليج العربي مع التركيز على العمالة الاجنبية . ولكن لنبدأ بتوصيف حدود قاعدة البيانات .

فمن ناحية ، العمليات الاحصائية العادية في مجال قوة العمل والسكان غير مكتملة في اقطار الخليج العربي . وبعض هذه الاقطار لم تُجرِ تعداداً واحداً او مسحاً لقوة العمل ، في ظروف يتغير فيها حجم وتركيب كل من قوة العمل والسكان بسرعة شديدة وبدرجة هائلة . الا اننا نجد بالمقابل اعترافاً بهذا التغير السريع في دولتي الكويت والامارات اللتين تجريان تعداداً للسكان كل خمس سنوات . ومن ناحية اخرى ، فإن الجهاز الاحصائي لبلدان الخليج العربي ، وان تطور بشكل هائل في السنوات الاخيرة ، لا يزال تعوزه الخبرة والقدرة الفنية ، مما يثير الشكوك حول مدى دقة الاحصاءات الصادرة عنه . وليس هذا الوضع مقتصراً على البلدان العربية الخليجية ولكن يمتد ، ربما بدرجة اكبر، لأغلب بلدان العالم الثالث . والواقع ان العمليات الاحصائية التقليدية ، كالتعداد ، تعاني من اخطار محسوسة حتى في البلدان الغربية المصنعة ، رغم استقرار المؤسسة الاحصائية وطول الخبرة الفنية وتقدمها .

ولكن هناك محوراً آخر يضيق من نطاق قاعدة البيانات المتاحة للبحث العلمي في مجال العمالة الوافدة في اقطار الخليج العربي ، ألا وهو تضييق السلطات المسؤولة في نشر المعلومات

التي تجمع فعلاً . هناك تعدادات ومسوح اجريت في بلدان خليجية يصعب على الباحث التوصل لنتائجها . والمؤسف ان الاتجاه هو نحو التضييق اكثر في نشر المعلومات ، حتى في البلدان التي اشتهرت بتوفير بيانات تفصيلية مثل الكويت والامارات . فقد اجريت ثلاثة تعدادات في اوائل الثمانينات في الكويت والامارات والبحرين ، وحتى الآن لا تتوافر عن هذه التعدادات بيانات كانت تنشر قبلاً ، ولا يتوقع ان توفّر في المستقبل .

وينتج عن ضعف قاعدة البيانات الرسمية قيام حاجة لاعطاء تقديرات لجوانب مختلفة لظاهرة العمالة الوافدة . ويتطوع لهذه المهمة كثيرون ، تتباين قدرتهم على القيام بهذا العمل ، وكثيراً ما تكون القاعدة المعلوماتية التي تؤسس عليها التقديرات واهية ، واحياناً لا تتعدى مجرد افتراضات تخمينية . ولكن قمة المأساة تتمثل في اعطاء تقديرات بدون توضيح الاساس الذي بنيت عليه . والنتيجة ان دقة التقديرات المتوافرة تتفاوت تفاوتاً كبيراً ، ومع ذلك تستخدم بدون تمييز في بعض الحالات . والواقع اننا لا زلنا نعاني مما يمكن تسميته « ارهاب الجدول » فبعضنا ما زال فريسة لوهم ان أيّ ارقام منظومة في جدول لا بد من ان تكون دقيقة .

ومن قاعدة المعلومات هذه ، علينا ان ننطلق لتقديم السمات الجوهرية لتطورات حجم وتركيب قوة العمل والسكان ببلدان الخليج العربي . وقد اقتصرنا على الدول الاعضاء في مجلس التعاون الخليجي ، واخترنا ان ننظم شتات المعلومات المتوافرة حول ثلاثة محاور : يسعى الاول لتقديم صورة اجمالية عن قوة العمل والسكان حول عام ١٩٧٥ ، ثم بعض تفاصيل هذه الصورة لكل من الامارات والكويت . وفي المحور الثاني ننتقل الى بداية الثمانينات ونعرض بعض المعلومات المتاحة . اما في المحور الاخير ، نناقش بعض الاسقاطات الخاصة بالمعالم الاساسية لقوة العمل والسكان في اقطار الخليج العربي في المستقبل القريب ، حول عام ١٩٨٥ ، في محاولة لتلمس التطورات المتوقعة في هذه الظاهرة .

ويثير هذا الهيكل ثلاث نقاط نتعرض لها فيما يلي : اولاً ، اختيار عام ١٩٧٥ كنقطة اساس . يعتبر عام ١٩٧٥ نقطة فاصلة في تطور الهجرة الى اقطار الخليج العربي ، وبالتالي في حجم وتركيب قوة العمل والسكان فيها . ويعود ذلك الى موجة الانفاق الضخمة التي ترتبت على تصحيح اسعار النفط في عام ١٩٧٣ التي بدأت في العام التالي ، ولم يظهر اثرها الكامل على استقدام قوة العمل الا في عام ١٩٧٥ ، وهي في الوقت نفسه فترة زمنية مناسبة لانشاء المقارنات الزمنية ، باعتبارها واسطة عقد السبعينات ، ولذلك فإن كثيراً من التقديرات المهمة لمعالم قوة العمل والسكان اعتبرت عام ١٩٧٥ نقطة البداية . ثانياً ، يرجع التركيز على كل من الامارات والكويت الى ان هذين البلدين اعتادا ان ينشرا بيانات تفصيلية نسبياً عن اوضاع قوة العمل والسكان . ودولة الامارات هي اكثر الاقطار الخليجية استقداماً لقوة العمل الاجنبية ، مما يرتب اهمية خاصة لدراستها في هذه الندوة . وعلى العكس تمثل دولة الكويت النمط الآخر في استيفاد العمالة ، حيث يغلب العرب الوافدون في قوة العمل والسكان فيها ، وان كان هذا في سبيله للتغيير كما سنرى بعد قليل . ثالثاً ، قد يعطي اختيار عامي ١٩٧٥ و ١٩٨٠ كنقطتي الاساس

والمقارنة في تغير سمات قوة العمل والسكان بأقطار الخليج العربي انطباعاً بأن التغير كان متصلاً بين هاتين الفترتين . وهذا غير صحيح . فتتبع تطورات الهجرة وسوق العمل في بلدان الخليج العربي في النصف الثاني من السبعينات يبين وقوع فورة في النشاط الاقتصادي وفي استقدام العمالة الوافدة خلال الفترة ١٩٧٥ ـ ١٩٧٧ ، نجمت عنها تطورات غير مرغوبة سواء في المجال الاقتصادي او في تركيب قوة العمل والسكان ، مما حدا بهذه البلدان الى اتباع سياسة انكماشية في السنوات الاخيرة في السبعينات والتضييق على استقدام العمالة الوافدة ، وخاصة العربية والحد من لحاق العائلات بعائليها من العمال الوافدين . وعليه ، فإن مؤشرات عام ١٩٨٠ تعطي محصلة هذه التغيرات .

وفي التدليل الاحصائي على ما نرى انه اهم سمات قوة العمل والسكان في بلدان الخليج العربي ، كان لا بد من الانتقاء من قاعدة البيانات القاصرة . وقد كان احد اهداف الانتقاء هو الاختصار ، وقد تحقق ذلك بالاقتصار على ما نعتقد انه دال فقط من البيانات ، خاصة فيما يتعلق بالتركيز على العمالة الاجنبية الوافدة الى الخليج . ولكن كان لا بد من الانتقاء حسب الجودة ، او الدقة ، ايضاً . وقد قدمنا البيانات الاحصائية الرسمية ، او التقديرات الرسمية التي نعتقد بجودتها ، كلما استطعنا ذلك ، ولم نلجأ لتقديرات فردية ، الا في اضيق الحالات ولسد ثغرة مهمة . ولكن هناك مصدراً لجأنا اليه بشكل رئيسي حول عام ١٩٧٥ و ١٩٨٥ . وهو دراسة اعدها فريق من خبراء البنك الدولي[١] . ورغم ان لنا تحفظات عدة على هذه الدراسة[٢] ، الا انها ولا شك من اهم الاعمال التي تمت في مجال الهجرة وتخطيط قوة العمل في الوطن العربي . ويعود ذلك الى الامكانات التي توفرت للدراسة عن طريق البنك الدولي ، خبرة وبيانات ، مما ترتب عليه ان توافرت لفريق البحث ، قاعدة بيانات عن ظاهرة الهجرة وقوة العمل في الوطن العربي هي ، في تقديرنا ، الاكمل ، ولذلك استعنّا بما اتيح لنا منها واعتبرناه دالاً في المقام الحالي . وسنتعرّض ، في حينه ، لما لنا من تحفظات على ما نقدمه من نتائج هذه الدراسة هنا .

اولاً : الصورة حول عام ١٩٧٥

لعل الخاصية السكانية الجوهرية لأقطار الخليج العربي هي قلة عدد السكان . فطبقاً لتقديرات البنك الدولي ، باستفتاء السعودية ، لم يزد عدد سكان اي من هذه الاقطار في

---

(١) Ismail Serageldin, et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa* (Washington, D.C.: World Bank, Technical Assistance and Special Studies Division, 1981).

(٢) يمكن الاطلاع على مراجعتنا للتقرير النهائي لهذه الدراسة في: المستقبل العربي، السنة ٥ ، العدد ٤١ ، (تموز / يوليو ١٩٨٢) ، ص ١٤٨ - ١٥٣ .

منتصف السبعينات عن المليون نسمة (انظر الجدول رقم (١ - ١) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب)[٣].ولكن علينا ان نتذكر ، قبل ان نتقدم لأبعد من ذلك ، ان بعض ارقام هذا الجدول هي تقديرات تمت في غيبة تعدادات او حتى اسس قوية للتقدير في بعض الحالات ، ولذلك علينا ان نقارب هذه البيانات بقدر كبير من الحرص .

وفي كل هذه البلدان كان هناك وجود سكاني كبير من غير المواطنين ، تعدى نصف السكان في ثلاثة منها . فبينما كانت نسبة المواطنين من سكان البلاد الخليجية الستة في منتصف السبعينات في حدود الثلاثة ارباع ، تفاوتت هذه النسبة بشدة من بلد لآخر ، فتراوحت بين حوالى ثمانين بالمائة في عمان والسعودية والبحرين ، الى اقل من النصف قليلاً في الكويت ، الى حوالى الثلث او اقل في الامارات وقطر .

وترتبط الفئات السكانية الوافدة بمركبات مقابلة لقوة العمل ، وبينما تعدت نسبة المواطنين في قوة العمل النصف بقليل في مجمل البلدان الستة ، تراوحت هذه النسبة بين حوالى الثلثين في السعودية والبحرين ، وأقل من النصف في عمان وتدنت الى حوالى ١٥ بالمائة فقط في كل من الامارات وقطر .

وفي البلاد الستة ، كانت مساهمة الوافدين في قوة العمل اكبر من نصيبهم في السكان ، بدرجات متفاوتة . ويعود هذا بالطبع لكون المركبات السكانية الوافدة ناجمة ، في الاساس ، عن هجرة مؤقتة للعمل بالبلدان الخليجية . ويعني هذا ، بصياغة اخرى ، ارتفاع مساهمة الوافدين في النشاط الاقتصادي بالمقارنة مع المواطنين . والمعروف انه كلما ارتفع معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي ، دل هذا على ضعف استقرار قوة العمل الوافدة ، وقلة اصطحاب العمال لعائلاتهم في بلدان العمل . ويمكن اخذ الفرق بين مساهمة المواطنين في قوة العمل ، ونصيبهم في السكان ، كمؤشر لمدى عدم استقرار العمالة الوافدة . وعلى هذا الاساس ، نجد ان معدل الاستقرار كان اكبر ما يكون في قطر والبحرين والكويت ، وكان اقل ما يكون في عمان .

ولكن ماذا كانت مساهمة الاجانب في قوة العمل والسكان في اقطار الخليج العربي في منتصف السبعينات . التقديرات التي اخترناها هي من دراسة البنك الدولي (انظر جدول رقم (١ - ٢) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) ، وهي للاسف لا تعطي تقديرات منفصلة للبلدان الستة بل تضم اليها ليبيا . وليس في هذه الاضافة غرم كبير في تقديرنا ، اذ ان المعلومات القليلة المتوافرة عن ليبيا لا تشككنا كثيراً في كونها متشابهة مع بلدان الخليج العربية في تكوين العمالة الوافدة حسب الجنسية في منتصف السبعينات .

---

(٣) بالاضافة الى مصادر الجداول المذكورة في هذا البحث والمتضمنة في الملحق رقم (١) في هذا الكتاب ، فإن الاحصاءات المستخدمة في هذا البحث مستمدة من : المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» آب / اغسطس ١٩٨٢ .

ومن هذه التقديرات نشتف ان نسبة الاجانب من السكان الوافدين كانت اقل قليلاً من ثلاثين بالمائة بينما ارتفعت نسبتهم الى العمالة الوافدة حتى خمسة وثلاثين بالمائة . وهذه الارقام في حد ذاتها تعني ان درجة استقرار العمالة الاجنبية في الخليج العربي لم تكن اقل بكثير من نظيرتها العربية الوافدة . ويلاحظ انه يقدر ان حوالى ثلثي السكان والعمال الاجانب كانوا في هذا الوقت من شبه القارة الهندية . وهؤلاء يمثلون التيار التقليدي للعمالة الآسيوية الوافدة للخليج العربي . بينما كانت مساهمة الآسيويين في جنوب شرق آسيا ، وهؤلاء ينتمون الى التيار الحديث من الهجرة الآسيوية والذي ارتبط بصيغ مجمعات العمل في تنفيذ المشروعات الكبرى ، في حدود واحد بالمائة من الوافدين .

ومن المفيد ان نتابع هذا الوصف الى مناقشة مدى مساهمة الوافدين والاجانب من مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ومستويات المهنة والمهارة . ومن اسف ان البيانات لا تمكننا من فصل الاجانب عن العرب في هذا الصدد .

ومن حيث المشاركة في قطاعات النشاط الاقتصادي، يقدر البنك الدولي ان مساهمة المواطنين تصل ادنى حد لها ، حوالى الخمس ، في اكبر القطاعات استخداماً للقوى العاملة ، وهو قطاع التشييد الذي اشتغل به اكثر من ثلث قوة العمل . اما القطاع التالي من الاهمية ، مستخدماً اكثر من ربع قوة العمل بقليل ، وهو الخدمات ، فقد مثل المواطنون اغلبية فيه ويعود ذلك في المقام الاول الى تشغيل المواطنين بالقطاع الحكومي . وقد كانت نسبة المواطنين في قطاع الزراعة اكبر ما يمكن (٩١ بالمائة) ، يليه قطاع التعدين والمحاجر (٦٣ بالمائة) ، ولكن هذين القطاعين لم يمثلا الا حوالى ستة بالمائة من جملة قوة العمل .

وحسب التصنيف السباعي للمهن الذي يستخدمه البنك الدولي ، يتبين ان مساهمة المواطنين تزداد عموماً كلما انتقلنا في التركيب المهني من الاعلى للادنى ، بحيث تصل مساهمة المواطنين اقصاها في العمالة غير الماهرة . وهنا تجب الاشارة الى ان حوالى نصف قوة العمل في بلدان الخليج العربي تقع في فئة العمالة غير الماهرة ، واذا أضفنا اليها العمالة نصف الماهرة ، لوصلنا الى اكثر من ثلث قوة العمل المستخدمة في منتصف السبعينات . ولكن هذه الارقام الاجمالية عن توزيع العمالة حسب المهن وقطاعات النشاط الاقتصادي ، تخفي كثيراً من التباينات بين الاقطار الخليجية الستة . الا اننا غير مطمئنين لدرجة الدقة في التقديرات التفصيلية ، ولذلك لن نتعرض لها هنا .

ونستطيع ان نضيف الى الصورة الاجمالية بعض التفاصيل المهمة من بيانات البلدين المثال ، الامارات والكويت حول منتصف السبعينات . فنجد ان اقل قليلاً من نصف سكان الامارات كانوا من الاجانب ، بينما لم تزد نسبة العرب الوافدين عن الخمس . ولم يتعد الاوروبيون والامريكيون ، ودورهم كبير في ادارة النشاط الاقتصادي وخاصة قطاع النفط ، اثنين بالمائة (انظر الجدول رقم (١ ـ ٥) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) .

إلا ان هؤلاء السكان الوافدين ، نظراً لأن غالبيتهم قوة عمل مؤقتة ، يتسمون بخصائص سكانية معينة تتمثل في زيادة نسبة السكان الذكور في سن العمل . فعلى سبيل المثال ، بينما كانت نسبة المواطنين في فئة العمر (١٥ ـ ٥٩) اقل من النصف قليلاً ، ارتفعت بين العرب الوافدين الى حوالى ٧٠ بالمائة ، بينما وصلت الى ٨٥ بالمائة بين الآسيويين . ولمثل هذه الخصائص النوعية ، العمرية للسكان الوافدين ، انعكاسات واضحة على طبيعة المجتمع الخليجي واوجه النشاط الطبيعية ، وغير الطبيعية به .

كما شكّل الاجانب حوالى ثلث قوة العمل في الامارات في عام ١٩٧٥ . وبالمقارنة مع معدل مساهمة المواطنين في النشاط الاقتصادي ، والبالغ ٢٢ بالمائة ، ارتفع هذا المؤشر الى اكثر من النصف بالنسبة للعرب الوافدين ، بينما بلغ قرابة ثمانين بالمائة من الآسيويين (انظر الجدول رقم (١ ـ ٧) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) . وفي هذا طبعاً تدليل على ضعف استقرار العمالة الوافدة عموماً والاجنبية على وجه الخصوص .

الا أننا نجد في الكويت صورة مغايرة لتلك التي ترسمها احصاءات دولة الامارات . اولاً ، لا يتعدى نصيب الاجانب من سكان الكويت العشر ، بينما بلغ العرب اربعة اضعاف ذلك الحد في عام ١٩٧٥ . ولكن نظراً لأن معدل مساهمة الوافدين في النشاط الاقتصادي تعدى ضعفي قيمته بالنسبة للمواطنين ، فقد كانت مساهمة الوافدين وخاصة الاجانب ، في قوة العمل اكبر من مساهمتهم في السكان . وترتب على ذلك ان تفاوت معدل استقرار العرب الوافدين عن الاجانب . ففيما كان معدل مساهمة العرب في النشاط الاقتصادي حوالى ٣٥ بالمائة ارتفع هذا المقياس الى اكثر من ٦٠ بالمائة في حالة الاجانب . وفي كلتا الحالتين ، تعبر هذه الارقام عن درجة استقرار اكبر من تلك المشاهدة في الامارات في الوقت نفسه . الا انه يلاحظ كذلك ان درجة استقرار العرب الوافدين اختلفت بين جنسية واخرى . فبينما كان معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الفلسطينيين والاردنيين لا يزيد كثيراً عن مثله بين المواطنين ، ارتفع رقم المصريين الى مستوى عدم استقرار الاجانب نفسه . واحتل العراقيون مرتبة وسطاً بين هذين الحدين (انظر الجدولين رقم (١ ـ ٨) و (١ ـ ١١) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) .

وتؤكد بيانات التوزيع العمري للكويت ان درجة الاستقرار الاعلى للسكان الوافدين انتجت خصائص سكانية اقل شذوذاً من تلك التي سادت في الامارات . فكانت درجة تركز السكان الوافدين في سن العمل اقل بكثير من المشاهد في الامارات . ولا ريب ان هذا التوزيع العمري الأقل شذوذاً عن المعتاد في حالة الكويت قد ارتبط بتوازن افضل بين الذكور والاناث في المجتمع ، بالمقارنة مع دولة الامارات .

ثانياً : مؤشرات بداية الثمانينات

لنحاول الآن التعرف على محصلة التغيرات الضخمة في مجال العمالة الوافدة ،

وانعكاساتها السكانية ، والتي دارت في النصف الثاني من السبعينات . لقد أجرت كل من الامارات والكويت تعداداً في عام ١٩٨٠ ، وأجرت البحرين تعدادها الاخير في عام ١٩٨١ . وتتوفر من هذه التعدادات بيانات اولية ، وان كانت محدودة جداً ، سنستخدمها هنا ، بالاضافة الى بعض البيانات الاخرى المستقاة من مصادر احصائية متباينة . لكي نتوصل لتوصيف تقريبي لنتائج الفورة الاقتصادية والعمالية التي سادت الخليج ابتداء من عام ١٩٧٥ .

الملاحظة الاولى هي انخفاض نسبة المواطنين في السكان وفي قوة العمل في البلدان الثلاثة ، (انظر الجدولين رقم (١ ـ ١) و (١ ـ ١٠) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) . وفي الكويت انخفضت نسبة المواطنين الى السكان الى ٤١ بالمائة في تعداد عام ١٩٨٠ ، بعد ان كانت ثابتة طوال الفترة (١٩٦٠ ـ ١٩٧٥) عند قرابة ٤٧ بالمائة . وفي البحرين تحول موقف المواطنين في قوة العمل من اغلبية الثلثين تقريباً في عام ١٩٧٥ الى اقلية في بداية الثمانينات . وانخفضت نسبة المواطنين في قوة العمل في الامارات الى اكثر من العُشر بقليل وفي الكويت الى حوالى الخُمس فقط . والجدير بالذكر ان هذا الانخفاض في نسبة المواطنين تم رغم التضييق في تصاريح العمل وفي التحاق العائلات بالعمال الوافدين ، الذي أشرنا الى حدوثه في اواخر السبعينات .

وبينما انخفضت نسبة المواطنين في قوة العمل بدرجة اكبر من نسبتهم في جملة السكان في كل من البحرين والكويت ، تعبيراً عن زيادة عدم استقرار العمالة الوافدة في النصف الثاني من السبعينات ، فإن بيانات الامارات العربية تدل على موقف مختلف مؤداه ان العمال الوافدين في عام ١٩٨٠ اصطحبوا عائلاتهم بمعدل اعلى من عام ١٩٧٥ .

وتعطي بعض التفاصيل المتوافرة عن خصائص قوة العمل بدولة الامارات صورة تكاد تثير الفزع . ففي القطاع الخاص تدنت نسبة المواطنين الى جملة العاملين الى اقل من ثلاثة بالمائة ، واذا استبعدنا فئة اصحاب المنشآت الذين ترتفع فيهم نسبة المواطنين ، ولكن لا تصل الى الخمس ، لانخفضت نسبة المواطنين بين المشتغلين الى اقل من ٢ بالمائة (انظر الجدول رقم (١ ـ ١٤) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) .

وتمكننا بيانات تصاريح العمل الجديدة من تتبع تركيب الاضافات الجديدة للعمالة الوافدة ، ومنها يتبين ان نسبة الآسيويين في اذونات العمل الصادرة في عامي ١٩٧٩ و ١٩٨٠ لا تقل عن نسبتهم في تعداد عام ١٩٧٥ ، مما يعني احتفاظ الآسيويين بنصيبهم الغالب في قوة العمل في الدولة .

وتعطي بيانات تصاريح العمل في الكويت في الفترة (١٩٧٩ ـ ١٩٨١) صورة مناظرة لتركيب الاضافات الجديدة لقوة العمل حول عام ١٩٨٠ حسب الجنسية في دولة الامارات . ولكن هناك فارقاً جوهرياً ، وهو ان هذا التركيب يمثل استمراراً لتيار تاريخي في الامارات ، ولكنه في الكويت ، يعبر عن انكسار الوضع التاريخي لغلبة العمالة العربية في اتجاه تفضيل

العمالة الآسيوية . إذ نلاحظ ان نسبة الآسيويين في تصاريح العمل الجديدة حول عام ١٩٨٠ في الكويت هي اكبر كثيراً من نسبتهم في قوة العمل في منتصف السبعينات، (انظر الجدولين رقم (١ - ٨) و (١ - ١٧) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب). ويعني هذا ارتفاعاً كبيراً في نسبة الآسيويين الى قوة العمل والسكان .

ونلاحظ على تركيب تصاريح العمل الجديدة في الامارات زيادة نسبة الآسيويين من خارج شبه القارة الهندية عن العُشر حول عام ١٩٨٠ . وهذا رقم اكثر ارتفاعاً من نسبتهم المقدرة بين العمالة الوافدة عموماً في منتصف السبعينات ، مما يشير الى تدعم التيار الجديد في الهجرة الآسيوية في شرق آسيا الى بلدان الخليج .

ولم يتوقف استخدام الاجانب بكثرة في دولة الامارات على القطاع الخاص ، ففي عام ١٩٨٢ كان ٤٢ بالمائة من العاملين في حكومة امارة ابو ظبي من الآسيويين ، ممثلين بذلك نسبة تزيد قليلاً عن العرب الوافدين ، بينما لم تتعد نسبة المواطنين ١٦ بالمائة (انظر الجدول رقم (١ - ١٦) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) . وهذا الاستخدام الواسع النطاق للاجانب في القطاع الحكومي مستغرب، اذ ان كثيراً من اعمال الحكومة تقتضي التعامل باللغة العربية ، كما ان الحكومة يجب ان تكون اكثر حرصاً على تفضيل العمالة العربية الوافدة تنفيذاً لقوانين العمل السائدة . ولكن هذا الوضع ليس مقتصراً على دولة الامارات ، فهناك حكومات خليجية اخرى ترتفع في عامليها نسبة الاجانب الى حدود غير مبررة، وان كان ليس لدرجة امارة ابو ظبي . فقد مثل العمال الاجانب اكثر من ربع العاملين بحكومة قطر في عام ١٩٨١ وحوالى ١٥ بالمائة من موظفي الخدمة المدنية في عمان في عام ١٩٨٠ .

ولا يختلف تركيب قوة العمل في قطر وعمان جوهرياً عن دولة الامارات ، اللهم الا في بعض التطرف في الخصائص المشاهدة في حالة الامارات . فمثلاً يقدر ان حوالى ٤٠ بالمائة من قوة العمل في قطر تعمل بالحكومة والقطاع العام . والواقع ان تقدير عدد العاملين بهذا القطاع يصل لحوالى ثلاثة امثال تقدير قوة العمل المواطنة كلها . وترتفع نسبة العاملين في قطاع الخدمات الشخصية والعائلية الى حوالى خمس القوة العاملة ، ويزيد عدد العاملين بهذا القطاع ايضاً عن قوة العمل المواطنة . ويقدر ان نسبة العمالة الاجنبية في القطاع الخاص بقطر تتعدى سبعين بالمائة . ولكن هذه كلها تقديرات غير معروف اساسها بدقة .

وفي تقديرنا ان العمالة الاجنبية اكثر انتشاراً من هذا الحد في القطاع الخاص بقطر ، وعلى سبيل المثال ، يتضمن « ملف المعلومات » الذي أعده المعهد العربي للتخطيط ، الهيكل الوظيفي لاحدى شركات التجارة العامة والمقاولات الكبرى في قطر ، وكان يعمل فيها في عام ١٩٨٢ اكثر من ستمائة عامل . لم يكن بينهم غير قطري واحد وخمسة عشر عربياً .

اما في عمان قد تعدت بطاقات العمل الممنوحة للآسيويين من شبه القارة الهندية التسعين بالمائة من إجمالي التصاريح في عامي ١٩٧٩ و ١٩٨٠ . وبهذا نصل الى الحد الاقصى المشاهد في

اقطار الخليج العربي للاعتماد على العمالة الآسيوية في الاضافات الجديدة لقوة العمل (انظر الجدول رقم (١ ـ ٢١) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) .

ثالثاً : توقعات المستقبل القريب

إن اعداد اسقاطات للظواهر الاجتماعية ـ الاقتصادية عمل صعب ومحفوف بالمخاطر ، ولكن اعداد اسقاطات لقوة العمل للبلدان العربية الخليجية ينطوي على فشل شبه مؤكد . فقوة العمل عند اي نقطة زمن قادمة ستتكون من وافدين ومواطنين . واسقاط قوة العمل المواطنة سهل نسبياً اذ ان ذلك يتطلب في الاساس افتراضات معينة عن مستوى الانجاب ، والوفاة والتجنيس للتوصل الى اسقاطات للسكان . ويكفي افتراض اضافي لمعدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي المتوقعة لتقدير العرض المتوقع من قوة العمل المواطنة ، ومن المأمون افتراض ان كل مواطن سيطلب عملاً سيجده . ومن كل هذه الافتراضات ، فإن اكثرها تعرضاً لعدم اليقين تلك المتعلقة بالتجنيس ومدى مساهمة الاناث في النشاط الاقتصادي .

اما اسقاط العمالة الوافدة فأكثر صعوبة ، اذ يتحدد بمعدل النشاط الاقتصادي الذي سيسود في المستقبل ، وطبيعة النشاط الاقتصادي من حيث توزيعه على القطاعات المختلفة ، ومستوى الفن الانتاجي المستخدم ، وسياسات واجراءات استقدام العمالة الوافدة التي ستطبق . وتزداد المشكلة تعقيداً اذا كان مطلوباً ان تفرق الاسقاطات بين مصادر القوى العاملة الوافدة ، ولو على مستوى العرب وغيرهم فقط . وفوق كل هذا ، لا تتوافر البيانات الاساسية المطلوبة لعملية اسقاط معقدة كهذه ، كما أشرنا في التمهيد .

ورغم كل هذه الصعوبات ، فإن اي اسقاطات يحكم عليها ، في النهاية ، بمدى اقترابها من الواقع عندما يتحقق . ويزيد الامر سوءاً في حالة الاقطار العربية الخليجية ، ان كثيراً من مكونات عملية الاسقاط ، خاصة تلك التي تتعلق بالوافدين ، هي عرضة لتغيرات كبيرة ومفاجئة . وهناك سببان لذلك . الأول هو طبيعة آلية اتخاذ القرار في هذه المجتمعات ، والتي يمكن أن تصدر عنها اجراءات مهمة في وقت قصير . اما الثاني ، فيعود لتأثير عوامل خارجية ترجع لاعتماد الاقتصادات الخليجية على تصدير مادة خام للاسواق الدولية . فأي تغيير في البنية الاقتصادية الدولية ، يرسل موجات قوة لمثل هذه الاقتصادات.

والمثال الواضح على هذه النقطة هو الكساد الحالي في سوق النفط العالمي ، والذي كان يصعب توقعه منذ عام واحد فقط . فقد أدى هذا الى تخفيض عائدات النفط للاقطار العربية الخليجية . وربما تواجه هذه الاقطار انخفاضاً اكبر في القريب العاجل . ولا شك انه سيكون لهذه التطورات تأثير على مستوى ونوعية النشاط الاقتصادي الذي سيسود الخليج في الاعوام القليلة القادمة ، مما سيكون له ، ولا ريب ، انعكاسات على حجم وتركيب قوة العمل الوافدة .

وسنقدم فيما يلي عرضاً نقدياً للملامح الجوهرية للاسقاطات التي تضمنتها دراسة البنك الدولي التي أشرنا اليها في التمهيد . وقد تضمنت الدراسة نطاقاً واسعاً من الاسقاطات الخاصة بالاحتياجات من قوة العمل والهجرة في الوطن العربي ، ولكننا سنقتصر على جزء محدود منها فقط ، اذ اننا لا نثق كثيراً في اعداد اسقاطات تفصيلية تحت الظروف الصعبة التي أشرنا اليها أعلاه .

وتتوقع دراسة البنك الدولي ان تزداد قوة العمل الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي من حوالى ١,٣ مليون في عام ١٩٧٥ الى حوالى ٢,٨ مليون في عام ١٩٨٥ ، بفرض تحقق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة (تتراوح بين ٤,٧ بالمائة و ١١,٦ بالمائة سنوياً في الاقطار الستة) . وينطوي هذا على استمرار انخفاض نسبة المواطنين من قوة العمل في كل من هذه البلدان (انظر الجدولين رقم (١ ـ ١) و (١ـ ٢٣) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) ، بحيث تتحول العمالة المواطنة الى اقلية في مجمل دول مجلس التعاون الخليجي ، ولا يشذ عن هذا المصير الا عمان ، التي يتوقع لها التقرير ، دونما سبب ظاهر ، ان تتحول قوة العمل المواطنة فيها من اقلية في عام ١٩٧٥ الى غالبية في عام ١٩٨٥ .

وتنطوي اسقاطات البنك الدولي على ان السكان الوافدين سيزيدون بمعدل اعلى من معدل نمو قوة العمل الوافدة ، نتيجة الافتراض ان مجتمعات الوافدين ستنضج سكانياً ، بمعنى زيادة لحاق العائلات بعائليهم الوافدين . وعليه ، تتوقع الدراسة ان ينخفض معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي للوافدين من ٥١ بالمائة في عام ١٩٧٥ الى ٣٢ بالمائة فقط في عام ١٩٨٥ (بفرض معدلات نمو اقتصادي مرتفعة) . ويقابل ذلك زيادة عدد السكان الوافدين في دول مجلس التعاون من حوالى ٢,٥ مليون نسمة في عام ١٩٧٥ (حوالى ربع السكان) الى قرابة تسعة ملايين في عام ١٩٨٥ (حوالى ٤٥ بالمائة من جملة السكان) .

ونحن نعتقد ان هذه الاسقاطات قد جانبت الصواب بافتراض « النضج السكاني » ، مما ادى الى أن تكون اسقاطات السكان الوافدين ، وبالتالي جملة السكان ، خاطئة الى الاعلى . ويبدو ان فريق خبراء البنك الدولي الذي قام بالدراسة ، قد ضلّله الاتجاه المتزايد نحو استقرار الوافدين المشاهد في بيانات دولة الكويت في الفترة (١٩٦٥ ـ ١٩٧٥) ، فافترض استمراره في المستقبل لكل بلدان الخليج . ولكن ، كما أشرنا في التمهيد ، قد ضيقت بلدان الخليج العربية في استقدام العمالة الوافدة والتصريح للعمال الوافدين بلحاق عائلاتهم بهم في اواخر السبعينات ، مما ادى الى انعكاس الاتجاه الاستقراري حتى في الكويت كما أسلفنا (وان كانت المؤشرات في الاتجاه العكسي بالنسبة للامارات بين ١٩٧٥ و ١٩٨٠ كما أشرنا) . كما ان خصائص التيار الجديد من الهجرة الآسيوية المرتبط بمجمعات العمل ، والذي لا يتضمن امكانية الاستقرار العائلي ، قد ساهم ، ولو بدرجة ضئيلة في تدعيم هذا الاتجاه .

وتؤكد هذه الملاحظة بيانات تعداد عام ١٩٨٠ في الكويت ، كما يشاهد من تطور معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي لكل من الوافدين وجملة السكان على الوجه التالي :

السكان / سنة التعداد	١٩٦٥	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠
الوافـدون	٥٧,١	٤٥,٣	٤٠,٧	٤٧,٩
مجموع السكان	٣٩,٤	٣٢,٧	٣٠,٦	٣٥,٥

ويمكن اختبار مدى مصداقية اسقاطات البنك الدولي بمقابلة نتائجها الرئيسية بالمعلومات الاولية التي توافرت عن تعدادات الكـويت والامارات والبحـرين في بدايـة الثمانينـات[٤] . فبفرض نمو منتظم يتوقع ان تحتل قيمة احد المتغيرات لعام ١٩٨٠ مكاناً وسطاً بين قيمتـه لعام ١٩٧٥ ، سنة الاساس للاسقاطات ، وبين القيمة المقدرة لعـام ١٩٨٥ حسـب الاسقاطـات . ويقدم الجدول التالي مؤشرات مفيدة في هذه المقارنة .

الارقام القياسية لاسقاطات السنة ١٩٨٥
وللقيم الفعلية من التعدادات حول السنة ١٩٨٠
(١٩٧٥ = ١٠٠)

البلـد		السكـان ١٩٨٥	السكـان ١٩٨٠	قوة العمـل ١٩٨٥	قوة العمـل ١٩٨٠
الامارات العربية المتحدة	مجموع السكان	٣٥٦	١٨٩	٢١٦	١٨٩
	الوافدون	٤٧٥	٢١٣	٢٣١	١٩٩
البحرين[أ]	مجموع السكان	٢١٦	١٣١	١٩٩	١٨٠
	الوافدون	٤٩١	١٩٥	٢٧٩	٢٧٩
الكويت	مجموع السكان	١٧٧	١٣٢	١٣٩	١٦٣
	الوافدون	٢٠٨	١٤٣	١٣٠	١٨٠

(أ) البيانات لعام ١٩٨١ .

واضح من محتويات الجدول ان اسقاطات البنك الدولي تخطىء الى الاعلى في تقدير عدد السكـان ، وبخاصـة الوافـدين ، بينما تخـطىء الى الادنى في تقديـر حجم قوة العمـل . ففي الكويت ، تعدّى حجم قوة العمالة الوافـدة والكلية في تعـداد عام ١٩٨٠ القيم التي تقـدرها الاسقاطات لعام ١٩٨٥ ، بفرض معدلات نمو اقتصادي مرتفعة . وتصح المقـولة نفسهـا على العمالة الوافدة في البحرين . اما في الامارات فقد زاد حجم العمالة الـوافدة والكليـة في عام ١٩٨٠ عن الحد المتوسط المتوقع حسب رقم الاسقاطات لعام ١٩٨٥ . ويؤكد الخطأ الكبير الى

(٤) يلاحـظ ان التقرير النهائي عن دراسة البنك الدولي لم يحو اي تقديرات لعـام ١٩٨٠ تجنباً ، عـلى ما يبدو ، للمقارنة المباشرة مع نتائج مثل هذه التعدادات وقت صدور التقرير .

الاعلى في تقديرات حجم السكان ، وبخاصة الوافدين ، والظاهر من الجدول اعلاه ، خطأ افتراض « النضج السكاني » الذي قامت عليه اسقاطات البنك الدولي كما اسلفنا .

لنلخص اذاً ، يمكن القول انه يتوقع ان تزداد قوة العمالة الوافدة ، ومن ثم قوة العمل الكلية ، في اقطار الخليج العربي حتى تصل في عام ١٩٨٥ لحجم اعلى مما تتوقعه دراسة البنك الدولي ، ولكن عدد السكان الوافدين والحجم الكلي للسكان ، لا يتوقع ان يرتفعا الى المدى الذي تقدره هذه الدراسة .

وننتقل الآن لمناقشة التوقعات الخاصة لمساهمة الاجانب في قوة العمل والسكان الوافدين . وتقدر دراسة البنك الدولي ان نصيب العرب الوافدين في قوة العمل الوافدة سيتدنى الى ٥٢ بالمائة حتى عام ١٩٨٥ ، بافتراض معدلات نمو اقتصادي مرتفعة ، مقارناً بحوالى ٦٥ بالمائة في عام ١٩٧٥ ، رغم ان عددهم ينتظر ان يزيد بحوالى ٩٠ بالمائة عبر هذه السنوات العشر[٥] . ويقابل الانخفاض في نصيب العرب، طبقاً للدراسة ارتفاع مساهمة الآسيويين من شبه القارة الهندية ومن شرق آسيا (انظر الجدولين رقم (١ ـ ٢) و (١ ـ ٢٤) من الملحق رقم (١) في هذا الكتاب) .

ويقابل هذه التطورات المتوقعة في قوة العمل ، حسب الدراسة زيادة محسوسة في مساهمة الآسيويين ، خاصة من شبه القارة الهندية ، في السكان الوافدين من اقطار الخليج العربي . على انه يلاحظ ان المساهمة النسبية المتوقعة للعمال الآسيويين من شرق آسيا في السكان الوافدين اقل بكثير من تلك الخاصة بالعمال الوافدين من شبه القارة الهندية . بمعنى آخر ، ان معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي المتوقع هو اعلى بكثير من الفئة الاولى عن الثانية . وهذه نتيجة لنمط « مجمعات العمل » الذي يرتبط بالتيار الجديد في العمالة الآسيوية . والافتراض الكامن وراء الزيادة الكبيرة لنصيب هذا التيار من العمالة الوافدة ، الى حوالى ثمانية امثال عبر عشر سنوات ، هو زيادة قبول واستخدام صيغة مجمعات العمل في بلدان الخليج العربي .

ونحن نرى ان التطورات الحديثة في تركيب قوة العمل حسب الجنسية في اقطار الخليج العربي ، والتي اشرنا اليها في نهاية القسم السابق من الدراسة ، تدعم اسقاطات البنك الدولي الخاصة بزيادة نصيب الآسيويين عموماً ، واولئك من شرق القارة خصوصاً في قوة العمل الوافدة ، ولكن لا نعتقد ان هذه الزيادات سترتبط بالزيادات التي تتوقعها دراسة البنك الدولي في حجم السكان الوافدين ، للاسباب نفسها التي قدمناها اعلاه .

---

(٥) الارقام المقدمة في هذه الفقرة والتالية لها ، تدخل ليبيا مع دول مجلس التعاون الخليجي . ولسنا نرى غضاضة في هذا ، اذ ان خصائص قوة العمل في ليبيا ، على المتغيرات محل المناقشة ، لا تختلف كثيراً ، في تقديرنا عن خصائص بلدان المجلس .

تعقيب ١

عبدالرزاق فارس الفارس

يتضمن تعقيبي معلومات إضافية عن السكان والقوى العاملة في دولـة الامارات حسب تعداد السكان لعام ١٩٨٠ ، وغيره من المصادر .

١ ـ السكـــان

في عام ١٩٨٠ شكّل الاجانب (غير العرب) نحو ٥١ بالمائة من جملة السكان وبذا يكاد يكون مجتمع الامارات قد فقد صفته العربية . بينما انخفضت نسبة المواطنين من ٣٦,١ بالمائة عام ١٩٧٥ الى ٢٧,٩ بالمائة في عام ١٩٨٠ . وقد شكل الباكستانيون في عام ١٩٧٥ اعلى نسبة بين الآسيويين ، بل بين جميع الوافدين اذ بلغت نسبتهم الى اجمالي السكان نحو ١٩,٥ بالمائة اي اكثر من جميع العرب المقيمين في دولة الامارات . كما شكلت الجنسيات الثلاث (الهندية والباكستانية والايرانية) ما يقارب ٤١ بالمائة من جملة السكان في عام ١٩٧٥ اي اكثر من نسبة المواطنين بنحو ٥ بالمائة . اما في عام ١٩٨٠ فقد احتل الهنود المرتبة الاولى ، واصبحوا يشكلون نحو ربع إجمالي السكان ونحو ٣٢,٩ بالمائة من اجمالي السكان غير المواطنين ونحو نصف الآسيويين في الامارات (راجع جدول (١ ـ ١١) من الملحق (١) في هذا الكتاب) .

والملاحظة الثانية المهمة هي زيادة اعداد الجنسيات غير التقليدية من الآسيويين وبالذات من الفلبين وكوريا الجنوبية وسيري لانكا ، اذ ارتفع عددهم خلال خمس سنوات من (٢٥٧٤) عاملاً الى نحو (٢٠٧٨٤) عاملاً ، وارتفعت نسبتهم الى اجمالي الآسيويين من ١,١ بالمائة الى ٤,١ بالمائة وذلك بين عامي ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ .

٢ ـ القوى العاملـة

شكلت القوى العاملة الوافدة نسبة ٨٤,٨ بالمائة من اجمالي القوى العاملة في دولة الامارات في عام ١٩٧٥ ، وفي عام ١٩٨٠ ارتفعت النسبة الى ٩٠,٢ بالمائة . وسيطرت العمالة الوافدة على

جميع القطاعات بنسب مطلقة ، حيث كانت نسبهم في عام ١٩٨٠ ٩٩ بالمائة في التشييد والبناء و٩٤,٨ بالمائة في التجارة و٩٥,١ بالمائة في الصناعات التحويلية والكهرباء و ٨٩,٤ بالمائة في النفط والمناجم و٩٣,٣ بالمائة في التأمين والتمويل و٨٠,٤ بالمائة في الخدمات (راجع الجدولين (١-١٢) و (١-١٣) من الملحق (١) من هذا الكتاب) .

ويظهر تعداد السكان لعام ١٩٨٠ ان سيطرة الآسيويين كأغلبية على الانشطة الاقتصادية بقيت مستمرة ، فقد حافظوا على تفوقهم في معظم القطاعات ما عدا قطاع المناجم والمحاجر والبترول الذي انخفضت فيه نسبتهم من ٥٧,٦ بالمائة في عام ١٩٧٥ الى ٤٧,١ بالمائة في عام ١٩٨٠ ، اما القطاعات الاخرى فأصبحت نسبهم ٨٨,٣ بالمائة في الزراعة والصيد و ٨٣,٩ بالمائة في الصناعات التحويلية و٨٧,٥ بالمائة في التشييد والبناء و٨٦ بالمائة في التجارة و٨٤,٢ بالمائة في النقل والتخزين ، وذلك من جملة القوى العاملة الوافدة في عام ١٩٨٠ .

ومن بين القوى العاملة الآسيوية هناك ثلاث جنسيات (هي الجنسيات التقليدية) وهي الهند وباكستان وايران يبلغ عدد العاملين منها (٣٥٠٤٧١) عاملاً اي بنسبة ٩١ بالمائة من العمالة الآسيوية ونحو ٧٠ بالمائة من إجمالي العمالة الوافدة في الدولة ونحو ٦٣ بالمائة من اجمالي العمالة في الدولة . والقوى العاملة من الهند وباكستان فقد يبلغ عددهم اكثر من عدد السكان المواطنين في جميع الامارات .

وبدراسة توزيع القوى العاملة الوافدة حسب اقسام المهن تتضح لنا الحقائق التالية :

١ ـ ان نسبة العاملين من الوافدين في المهن العلمية والفنية والمدراء يشكل حوالى ٩,٨ بالمائة منهم ، فإذا علمنا ان نسبة حملة المؤهلات الجامعية وما فوقها بين الوافدين هي حوالى ٦ بالمائة فقط ، فإنه بذلك يكون قد دخل الى هاتين الفئتين نسبة تزيد عن ٣٧ بالمائة منهم دون مؤهلات عليا .

٢ ـ ومن دراسة فئة القائمين بالاعمال الكتابية وما يتصل بها من الوافدين نجد ان حوالى ٥٦,٤ بالمائة منهم من الهند وباكستان ، وهذا يدل على ان كثيراً من الشركات والمؤسسات التي تستعين بهؤلاء الافراد تعمد الى التعامل بلغات اخرى غير اللغة العربية في اداراتها ومراسلاتها .

كما يشكل الهنود والباكستانيون والايرانيون نحو ٧٩ بالمائة من فئة عمال البيع ، وهذا يعزز الواقع الخاطىء القائم ، وذلك بانتشار كلمات واصطلاحات اجنبية ، تبعد مجتمع الامارات يومياً عن الهوية العربية .

ووفق المسح الذي اجراه البنك الدولي للمهارات الماسة في دولة الامارات في عام ١٩٧٨ فإن نسبة العمال الوافدين الى مجموع القوى العاملة في كل امارة يتكون كما يلي : ابو ظبي تصل نسبتهم الى ٩١,٦ بالمائة وفي دبي الى ٩٦,٩ بالمائة وفي الشارقة الى ٩٧,١ بالمائة وفي عجمان الى ٩٩,٧ بالمائة ، وام القيوين ٩٥,٥ بالمائة ورأس الخيمة الى ٩١,٩ بالمائة والفجيرة الى ٩٦,٥ بالمائة .

وكثرة الوافدين في بعض الامارات يأخذ مكانة خاصة عند تحليل هذه الكثرة على المستوى الوظيفي ، ففي امارتي عجمان والفجيرة مثلاً يسيطر الوافدون بنسبة ١٠٠ بالمائة على الوظائف الفنية والمهنية ووظائف الخدمات في الامارتين ، ويسيطرون على جميع الوظائف الكتابية ووظائف الخدمات الاخرى في امارة ام القيوين(١) .

٣ ـ المستوى التعليمي

ويدحض المستوى التعليمي للوافدين الفكرة القائلة ، بأن البلدان الخليجية كانت بحاجة لخبرات وكفاءات لم تكن موجودة لديها لاحداث التنمية في مجتمعاتها . فتعداد عام ١٩٧٥ يبين ان نسبة الاميين من الوافدين تبلغ ٣٨ بالمائة ، واذ ضم اليها فئة « يقرأ ويكتب » تصبح نسبة الذين لم ينخرطوا في اي دراسة اكاديمية من الوافدين نحو ٦٤,٩ بالمائة منهم . ولا يشكل حملة الشهادة الجامعية سوى ٥,٦ بالمائة فقط(*) . وعلى الرغم من انخفاض نسبة الاميين والذين يعرفون القراءة والكتابة فقط في عام ١٩٨٠ الى ٤٩,٥ بالمائة من جملتهم الا ان التحسن جاء لمصلحة حملة الشهادات الابتدائية والمتوسطة والثانوية اذ ارتفعت نسبتهم من ٧,٨ بالمائة و ٧,٦ بالمائة و ١٢,١ بالمائة في عام ١٩٧٥ الى ١١,٤ بالمائة و١١,١ بالمائة و١٦بالمائة في عام ١٩٨٠ على التوالي . وفي عام ١٩٧٥ لم يشكل العرب سوى ١٧ بالمائة فقط من الاميين بينما شكل الآسيويون من هذه الفئة نسبة ٨٢,٧ بالمائة(٢) .

وبتعبير آخر فإن عدد الوافدين من الاميين والذين لا يعرفون سوى القراءة والكتابة فقط يفوق عدد السكان المواطنين ، وانه لكل مواطن فاق تعليمه المرحلة الابتدائية ، كان هناك ما يزيد عن مئتي وافد لم يتجاوزوا ست سنوات من التعليم . ان العدد الكبير من الوافدين الاميين يسهل تفسيره ، لو تركزوا في الوظائف التي لا تحتاج الى مستوى تعليمي عال مثل الوظائف غير الماهرة في التشييد والبناء مثلاً ، ولكن نتائج تعداد السكان لعام ١٩٧٥ تظهر غير ذلك ، حيث وصلت نسبة الوافدين الذين لم يدخلوا اي نظام تعليمي (الاميون ، والذين يعرفون القراءة والكتابة) الى ٣ بالمائة من مجموع الوافدين في الوظائف المهنية والفنية العلمية، والى ٢٤ بالمائة من المديرين و٢٧ بالمائة من الكتبة . وبصورة اخرى فإن عدد الوافدين الاميين والذين لا يعرفون سوى القراءة والكتابة فقط ممن هم في الوظائف المهنية والفنية والعلمية ووظائف المديرين والكتبة يعادل مرة ونصف عدد المواطنين الحاصلين على شهادة ابتدائية فما فوق في هذه الوظائف نفسها(٣) .

(١) البنك الدولي ، مسح المهارات الماسة في دولة الامارات العربية المتحدة ، ١٩٧٨ (واشنطن العاصمة : البنك ، ١٩٧٩) ، ص ٢١ .

(*) الارقام المقدمة تدحض مقولة ان مستوى المؤهل والخبرة مرتفع بين الوافدين ولكنها لا تنهض دليلاً ضد ان « البلدان الخليجية كانت بحاجة لخبرات وكفاءات لم تكن موجودة لديها » . (المحرر)

(٢) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، بحث وتحليل الهجرة الخارجية الوافدة من بيانات التعداد العام للسكان ، ١٩٧٥ (ابو ظبي : الادارة ، [د.ت.])، ص ٩ .

(٣) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، مشروع الخطة الخمسية الاولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ١٩٨١ ـ ١٩٨٥ (ابو ظبي : الوزارة ، ١٩٨١) ، ص ١٣٢ .

تعقيب ٢

جورج القصيفي

لقد عرض الباحث في تقريره لمجموع السكان والقوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي لما كان قد ورد في دراسة نشرها البنك الدولي[١] ، اما الجداول المتبقية فقد استندت الى تقديراته او الى مصادر رسمية . ستتركز ملاحظاتي الرئيسية حول تقديرات البنك الدولي نفسها .

إن التضارب الحاصل بالنسبة لحجم السكان والقوى العاملة في عام ١٩٧٥ في دول مجلس التعاون الخليجي ، يرجع أساساً الى تضارب البيانات المتعلقة بالعربية السعودية ، فهي ضمن مجموع هذه البلدان الاكبر حجماً (٧٢ بالمائة) ، كما ان تعدادها لعام ١٩٧٤ لم يحظ بالاهتمام الكافي[٢] ، ناهيك عن التشكيك الذي لحق بصحته . ومن المؤسف حقاً ان دراسة البنك الدولي المشار اليها آنفاً لم تشر الى كيفية الوصول الى البيانات المتعلقة بالعربية السعودية ، جل ما نعلمه ان السيدين بيركس وسينكلير كانا في عداد الفريق الذي حضر هذه الدراسة . ولقد ذهب هذان المؤلفان[٣] ، الى ان التعداد السعودي لعام ١٩٧٤ لم يكن تعداداً ، بل مسحاً بالعينة أُجري في يوم واحد ، ولقد استبدلا من ثَمَّ ، حجم غير السعوديين الوارد في التعداد (٧٩١١٠٠) عامل بحجم آخر (١٥٦٥٠٠٠) عامل ، بالاستناد الى مصادر خارجية لم يحدداها . اما بالنسبة لنا فنعتبر ان تقويم بيركس وسينكلير خاطىء كلياً ، فالمؤشرات الديموغرافية التي استقيناها بالاعتماد على التوزيع حسب العمر والجنس للسعوديين الذي وفره تعداد عام ١٩٧٤ ، تتفق كلياً مع المؤشرات

---

(١) Ismail Serageldin et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa* (Washigton, D.C.: World Bank, Techincal Assistance and Special Studies Division, 1981).

(٢) باستثناء دراسة تحت النشر اعدها قسم السكان في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا [اكوا]) ، بعنوان « العربية السعودية : الوضع الراهن والمستقبل السكاني ـ دراسة تحليلية ، » .

(٣) J.S. Birks and C.A.Sinciar, «Migration for Employment Project: The Kingdom of Saudi Arabia and the Libyan Arab Jamahiriya, the Key Countries of Employment,» World Employment Programme research working paper, International Labour Organisation, [ILO], Gneva, 1979 (WEP 2-26 / W P 39), p. 9.

السائدة في المنطقة ، كما ان حجم غير السعوديين الوارد في التعداد المذكور يتناسب مع احصاءات الهجرة الخارجية (تأشيرات الدخول والخروج ، بطاقات العمل والاقامة)[٤] ، وعليه ، فإننا قدمنا في الجدول (١ ـ ٢٥) من الملحق رقم ١ من هذا الكتاب ، تقديراتنا للسكان المحليين والوافدين في كل من بلدان مجلس التعاون الخليجي لمنتصف عام ١٩٧٥ مستندين بذلك الى التعدادات الرسمية المتوفرة .

اما بالنسبة لتقديرات البنك الدولي لعام ١٩٨٥ فنعتقد انها بنيت على اساس المعدلات السائدة خلال النصف الثاني من السبعينات وهي بالتالي لم تستطع ان تلحظ لا تجميد اسعار النفط الملاحظ حالياً ، ولا ما ورد في خطتي التنمية في العربية السعودية ، والامارات العربية للفترة ١٩٨٠ ـ ١٩٨٥ . ففي هاتين الخطتين نجد توجهاً « واضحاً » نحو الحد من استقدام الايدي العاملة الوافدة . فبحسب خطة التنمية السعودية الثالثة سوف تزداد القوى العاملة غير السعودية بأقل من عشرة آلاف عامل خلال الفترة ١٩٧٩ / ١٩٨٤[٥] . اما خطة تنمية الامارات فتشير بشكل واضح الى ان حجم العمال الكلي سوف يشهد في نهاية الخطة انخفاضاً طفيفاً (الامارات العربية ١٩٨١ ، ص ٤١) . وهكذا لا نخال ان تقديرات البنك الدولي قد أخذت بعين الاعتبار جميع هذه المستجدات ، ومن هنا يمكن تفسير الفرق مع تقديراتنا لعام ١٩٨٥ (راجع الجدول رقم (١ ـ ٢٦) من الملحق رقم (١) من هذا الكتاب) .

وإذا ما وضعنا جانباً هذه الملاحظات الاساسية حول حجم السكان والقوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي ، لوجدنا ان مجموع الجداول المقدمة قد أغفلت بعض الخصائص الرئيسية للمهاجرين كالمستوى التعليمي وطول مدة الاقامة وسببها . . . الخ ، بالرغم من توفر البيانات لتقدير هذه الخصائص في منتصف السبعينات[٦] . غير اني اشاطر د. فرجاني الرأي في ندرة البيانات المتعلقة بالفترة اللاحقة ، مما يحد كثيراً من مصداقية التقديرات المتوفرة لنهاية السبعينات وبداية الثمانينات . وهكذا تبقى الحاجة ملحة الى توفير قاعدة احصائية سليمة يمكن الانطلاق منها لدراسة الهجرة في الثمانينات ، ومع الاسف لا نخال ان دراسة البنك الدولي على جديتها . تفي بمثل هذه الحاجة .

---

(٤) لمزيد من التفصيل حول تقديرات بيركس وسنكلير الخاصة بالتعداد السعودي لعام ١٩٧٤ ، انظر : جورج القصيفي ، « الهجرة الى الدول العربية النفطية في الخليج : الحجم والخصائص والآثار ، » دراسة ستقدم الى : مؤتمر مؤسسة الدراسات العربية في الولايات المتحدة ، والذي كان من المزمع عقده بتاريخ ١٧ ـ ٢٠ حزيران / يونيو ١٩٨٢ وتأجل الى عام ١٩٨٣ بسبب الاجتياح الاسرائيلي للبنان ، ص ٩ ـ ١٣ ، وبالنسبة لتحليل بيانات التعداد السعودي لعام ١٩٧٤ انظر : الامم المتحدة ، اكوا ، « العربية السعودية : الوضع الراهن والمستقبل السكاني ـ دراسة تحليلية ، » ص ٦ ـ ٩ .

(٥) من ١٠٥٩٨٠٠ في عام ١٣٩٩ / ١٤٠٠هـ الى ١٠٦٨٦٠٠ في عام ١٤٠٤ / ١٤٠٥ هـ .

(٦) انظر : الامم المتحدة ، اكوا ، قسم السكان ، « الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين الدوليين في دول الخليج ، » ورقة قدمت الى : الامم المتحدة ، اكوا ، مؤتمر الهجرة الدولية في العالم العربي ، نيقوسيا ، ١١ـ ١٦ ايار / مايو ١٩٨١ (E/ ECWA Pop. / Conf. 4 / WP 27) .

واخيراً اذا كان لا بد من تحليل موجز لحجم وخصائص المهاجرين الى البلدان العربية في الخليج منذ منتصف السبعينات ، طبقاً لتقديراتنا ، فيمكن القول ان دول مجلس التعاون الخليجي قد استقطبت ما ينوف عن المليوني مهاجر في عام ١٩٧٥ ، وما ينوف عن اربعة ملايين وربع مليون مهاجر في عام ١٩٨٠ ، ومن المتوقع ان يصل هذا الحجم الى حوالى اربعة ملايين ونصف في عام ١٩٨٥ . ولقد شكل المهاجرون نسباً مرتفعة من اجمالي السكان في الخليج بلغت ٢١ بالمائة و ٣٢ بالمائة في عامي ١٩٧٥ و١٩٨٠ على التوالي . ولقد كان من الطبيعي ان تشكل القوى العاملة المهاجرة ، وقد بلغ حجمها مليوناً وتسعين الفاً في عام ١٩٧٥ وما يزيد عن المليونين ونصف من العمال في عام ١٩٨٠ ، نسباً اكثر ارتفاعاً من مجموع القوى العاملة في الخليج ، اذ أنها بلغت ٣٩ بالمائة و٥٨ بالمائة على التوالي . ولقد بلغت هذه النسب حدوداً « خيالية » في جميع هذه الاقطار اذ تراوحت من اكثر من الثلث ، ٣٩ بالمائة ، في عمان الى ٩٠ بالمائة في الامارات العربية في عام ١٩٨٠ ، مما يعكس عن حق ، صحة المقولة القائلة « ان المهاجرين هم بناة الخليج » .

ويمكن تمييز ـ ضمن هذه الاعداد المرتفعة من المهاجرين ـ ثلاث مجموعات من الجنسيات : العرب ، الآسيويون والغربيون . واذا كانت المجموعتان : الاولى والثانية تتشابهان في بعض الخصائص ، الا ان المجموعة الثالثة قد تميزت على كل الصعد . فالمجموعة العربية وقد شكلت حوالى ثلثي مجموع المهاجرين في منتصف السبعينات قد انخفضت نسبتها الى حوالى النصف في نهاية العقد المذكور ، غير انه من المحتمل ان تعود هذه النسبة لترتفع قليلاً في منتصف الثمانينات . ولقد تميز الفلسطينيون ـ الاردنيون ، ضمن المجموعة العربية ، بكون هجرتهم قد تحولت الى هجرة اسر ، وبات اطفالهم واولادهم يشكلون حوالى نصف مجموع حجمهم ، كما تميزوا ايضاً بارتفاع نسبي لمستواهم التعليمي ولممارستهم لمهن فنية وماهرة والى حد ما شبه ماهرة . اما يمنيو الشمال فيقفون في الطرف المقابل ، اذ أن هجرتهم هي هجرة ذكور أساساً ، ويتميزون بانخفاض في مستواهم التعليمي وبممارستهم لمهن شبه ماهرة وغير ماهرة إجمالاً . وتجدر الاشارة هنا الى التغيير الذي لحق بخصائص المهاجرين المصريين ، اذ تحولت هجرتهم من فنيين واصحاب كفاءات عالية يصطحبون اسرهم في البداية ، الى عمال ذكور مهرة وشبه مهرة وغير مهرة حالياً ، ويبدو ان هذا التحول قد تم في منتصف السبعينات اثر حرب اكتوبر ١٩٧٣ . اما بالنسبة للجنسيات الآسيوية فيجب التمييز اولاً بين الهجرة الآسيوية القديمة التي قدمت من باكستان والهند وايران ، وبين الهجرة الآسيوية الجديدة الوافدة من الشرق الاقصى ، كوريا ، فيليبين ، سيرلانكا . . . الخ . واذا كان بالامكان القول ان التركيب العمري والجنسي لهؤلاء المهاجرين هو متشابه الى حد ما من حيث هيمنة الذكور الشباب عليه ، وان كانت هذه الهيمنة اكثر وضوحاً في حالة الآسيويين الجدد ، الا ان خصائصهم الاقتصادية هي مختلفة . فالمهاجرون الآسيويون الجدد هم اكثر مهارة ويتركزون في « تجمعات عمل » محددة وتستقدمهم وكالات متخصصة . اما بالنسبة للجنسيات الغربية فإنهم يفدون مع اسرهم اولاً ، كما انهم الاكثر تعلماً ويمارسون مهناً فنية عالية خاصة في قطاع النفط ، فهم باختصار « مهندسو ومديرو قطاع النفط »[٧] .

---

(٧) القصيفي ، « الهجرة الى الدول العربية النفطية في الخليج : الحجم والخصائص والآثار ، » ص ٥٠ .

تعقيب ٣

عبدالفتاح ناصف

في معرض تعقيبي على دراسة د. فرجاني اود التركيز على الامور التالية :

١ - الصورة حول عام ١٩٧٥

لعل ابرز الدراسات التي أجريت للهجرة الى بلدان الخليج في عام ١٩٧٥ من ناحية الشمول تتمثل في دراسة منظمة العمل الدولية ودراسة البنك الدولي(١) . وقد اعتمدت الدراسة في تقديم الصورة العامة لعام ١٩٧٥ (والاسقاطات لعام ١٩٨٥) على دراسة البنك الدولي . ولعل السبب في ذلك يرجع الى ان دراسة البنك الدولي احدث وكان متاحاً لمن اعدوها الاطلاع على نتائج دراسة منظمة العمل الدولية ، وربما بعض البيانات الاضافية ، فضلاً عن اشتراك الباحثين الرئيسيين بدراسة منظمة العمل الدولية ضمن فريق الدراسة الخاصة بالبنك الدولي .

وجدير بالتنويه ان تقديرات هذه الدراسة تختلف ، وبصورة جوهرية احياناً ، مع تلك التي تضمنتها دراسة منظمة العمل الدولية . فتقدير اجمالي السكان يقل في الدراسة الاخيرة بحوالى ١٥ بالمائة ويقل عدد المواطنين بحوالى ٢٤ بالمائة ، اما عدد الوافدين فيزيد بحوالى ٥ بالمائة . وبالمثل ، يقل تقدير قوة العمل الاجمالية في دراسة منظمة العمل الدولية بحوالى ٦ بالمائة وقوة العمل الوطنية بحوالى ١٧ بالمائة ، بينما يزيد تقدير قوة العمل الوافدة بمقدار ٥ بالمائة . ويتفاوت الاختلاف في هذه التقديرات من دولة الى اخرى، ولعل ابرز الاختلافات ، تلك التي تتعلق بالتقديرات الخاصة بالمملكة العربية السعودية(٢) .

---

(١) J.S. Birks and C.A. Sinclair, *International Migration and Development in the Arab Region*. World Employment Programme Study (Geneva: International Labour Office, 1980), and Ismail Serageldin et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa* (Washington, D.C.: World Bank, Technical Assistance and Special Studies Division, 1981).

(٢) Birks and Sinclair, Ibid, pp. 137-138.

وفيما يتعلق بتوزيع السكان وقوة العمل حسب الجنسية ، فالدراسة والجدول (١ ـ ٢) يوضحان نصيب الاجانب من الوافدين لبلدان مجلس التعاون الخليجي وليبيا . ويشير الى ارتفاع نسب الوافدين الاجانب بصفة عامة ومن جنوب آسيا (الهند ، باكستان ، سريلانكا ، بنغلاديش) بصفة خاصة ، وهذا الجدول لا يسمح بمعرفة التفاوتات الضخمة بين البلدان المستقبلة في توزيع الوافدين حسب الجنسية . وعلى اي حال فقد تضمنت الجداول الملحقة ، بعض البيانات التفصيلية عن الامارات العربية المتحدة التي تمثل البلدان المستقبلة التي تعتمد اساساً على الوافدين من الاجانب ، والكويت التي تمثل البلدان المستقبلة التي تستعين بصفة اساسية بالوافدين العرب . . هذا وتجدر الاشارة الى ان نسبة الاجانب تختلف في دراسة منظمة العمل الدولية عنها في دراسة البنك الدولي ، وان اشتمال الجدول رقم (١ـ ٢) على ليبيا يقلل الى حد ما نسبة الاجانب بين الوافدين . ويكفي لتوضيح ذلك ان نسبة الاجانب في بلدان مجلس التعاون الخليجي وليبيا في عام ١٩٧٥ طبقاً لدراسة منظمة العمل الدولية ٢٥,٣ بالمائة بين السكان الوافدين و ٢٧,٦ بالمائة في قوة العمل الوافدة ، في حين تصبح هاتان النسبتان ٢٨,٥ بالمائة ، ٣٢,٦ بالمائة بعد استبعاد ليبيا[٣] .

وعن خصائص الوافدين يلاحظ ما يلي :

أ ـ لم تتضمن الدراسة ايّ بيانات عن التوزيع النوعي للوافدين . وتشير البيانات المتاحة الى ان نسبة النوع (عدد الذكور لكل ١٠٠ من الاناث) بين المواطنين في بلدان الخليج طبيعية الى حد كبير ، في حين انها مرتفعة بشكل حاد بين الوافدين[٤] . وعلى سبيل المثال بلغت هذه النسبة بين الوافدين ١٤٢ في الكويت و٣٧٥ في الامارات العربية المتحدة في عام ١٩٧٥ . كما تؤكد البيانات ان نسبة النوع اعلى بكثير بين الوافدين الاجانب (وخاصة القادمين من آسيا) منها بين الوافدين العرب . وهذا يفسر الى حد كبير ، ارتفاع نسبة النوع بين الوافدين في الامارات العربية المتحدة بصورة واضحة عنها بين الوافدين الى الكويت . ونظراً للظروف الخاصة بالجاليات العربية الوافدة ، تختلف نسبة النوع بصورة جوهرية بين الوافدين العرب حسب بلدان المنشأ . ومن الامثلة الواضحة على تفاوتات نسبة النوع ما تضمنته دراسة البنك الدولي من ان نسبة النوع بين الوافدين الى دول مجلس التعاون الخليجي وليبيا في عام ١٩٧٥ قد بلغت ٣٢٩ بين الهنود و ٢١٢ بين المصريين و ١٠٣ بين الاردنيين والفلسطينيين[٥] . ولا شك ان الحاجة لا زالت ماسة الى اجراء الدراسات التي تلقى مزيداً من الضوء حول ايجابيات ارتفاع نسبة النوع بين الوافدين بالمقارنة مع سلبيات مجتمعات الذكور الموجودة في الامارات العربية المتحدة وقطر مثلاً .

---

(٣) المصدر نفسه .

(٤) عبد الفتاح ناصف ، « تنمية الموارد البشرية في منطقة الخليج العربي ، » **قضايا عربية** ، العدد ٩ (ايلول / سبتمبر ١٩٨٠) ، ص ٦٥ .

(٥) Serageldin et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa*, p. 145.

ب ـ توضح الدراسة الفروق الضخمة في **التوزيع العمري** للمواطنين والوافدين من دولتي الامارات العربية المتحدة والكويت في عام ١٩٧٥ ، حيث تزيد نسبة صغار السن بين المواطنين بينما تزيد نسبة البالغين في سن العمل بين الوافدين وخاصة الآسيويين منهم . ويرتبط الارتفاع النسبي لصغار السن بين الوافدين في الكويت ، بالمقارنة مع الامارات العربية المتحدة ، بالهجرة ذات الطابع الأسري بدرجة كبيرة بين بعض الجاليات العربية . وتعطي نتائج دراسة البنك الدولي صورة واضحة للاختلافات العمرية بين الهنود والمصريين والاردنيين والفلسطينيين الوافدين الى بلدان الخليج العربي وليبيا في عام ١٩٧٥ . فيلاحظ ارتفاع نسبة الاطفال دون الخامسة عشرة من العمر بين الاردنيين والفلسطينيين (٤٣,٥ بالمائة) وانخفاضها بين المصريين (١٧,٥ بالمائة) والهنود (٢,١ بالمائة) في حين ترتفع نسبة البالغين في سن العمل (١٥ـ ٥٩) بين الهنود (٨٧,٩ بالمائة) والمصريين (٨٢,٥ بالمائة) عنها بين الاردنيين والفلسطينيين (٥٦,٣)[٦] .

ج ـ لم تتضمن مجموعة الجداول أيّ بيانات عن الحالة التعليمية للمواطنين او الوافدين . وقد احتوت احدى الاوراق الاخرى المقدمة للندوة على بعض البيانات التي توضح ان نسبة الامية اعلى ما تكون بين الآسيويين الوافدين (٤٤,٨ بالمائة) ثم المواطنين (٤٢,٦ بالمائة) واقل ما تكون بين الوافدين من اوروبا وامريكا (٧ بالمائة) والوافدين العرب (٢٤,٥ بالمائة). ومن ناحية اخرى فإن نسبة الحاصلين على مؤهل جامعي منخفضة بين المواطنين (١ بالمائة) والوافدين الآسيويين (٣ بالمائة) في حين ترتفع هذه النسبة الى (١٠,٤ بالمائة) بين الوافدين العرب والى (٣٢,١ بالمائة) بين الوافدين من اوروبا وامريكا . ويثير ذلك التساؤلات حول فاعلية سياسة استجلاب العمالة الاجنبية من هذه النوعيات .

د ـ في ضوء التفاوتات الجوهرية في التوزيع النوعي والعمري بين المواطنين والوافدين السابق الاشارة اليها ، تختلف معدلات **المساهمة في قوة العمل** . فمن نتائج دراسة البنك الدولي يتضح ان معدل المساهمة في قوة العمل تقل عن ٢١ بالمائة بين المواطنين في بلدان الخليج العربي بينما يزيد هذا المعدل عن ٥٠ بالمائة بين الوافدين . ومن ناحية اخرى ، تشير هذه الدراسة الى انخفاض معدل المساهمة بين الوافدين العرب الى بلدان الخليج وليبيا (٤٦,٥ بالمائة) عنه بين الوافدين الاجانب (٦٣,٠ بالمائة)[٧] . وتعطي الدراسة امثلة اضافية عن تفاوتات معدل المساهمة في قوة العمل حسب الجنسية في كل من الامارات العربية المتحدة والكويت .

٢ ـ مؤشرات حول عام ١٩٨٠

في ظل غياب البيانات التي تسمح بالتعرف على الصورة الشاملة تضمنت الدراسة بعض المؤشرات للموقف حول عام ١٩٨٠ . ولا شك ان الصورة العامة للهجرة في منطقة الخليج تظل

---

(٦) المصدر نفسه .

(٧) Serageldin et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa*, pp. 104 and 139.

ناقصة الى حد كبير حينها لا تتضمن الموقف في المملكة العربية السعودية والعراق . فمن المعروف ان المملكة العربية السعودية تستحوذ على نصيب كبير من حركة الهجرة بمنطقة الخليج . وبالنسبة للعراق فهناك اتفاق على انه لم يساهم بأي قدر يذكر في الهجرة في عام ١٩٧٥ . اما في الوقت الحاضر فهناك شواهد تؤكد مساهمته النشطة في هذا الشأن . وتختلف التقديرات الخاصة بالهجرة الى العراق . وعلى سبيل المثال ، يشير احد البحوث المقدمة للندوة الى تدفق العمالة العربية ـ وخاصة المصرية ـ باعداد ضخمة على العراق حتى انها تقدر الآن بنحو مليونين(٨) . وقد صرّح مؤخراً السيد طارق عزيز نائب رئيس الوزراء العراقي في لقاء مع الصحفيين المصريين بقوله « ان لدينا الآن في العراق وحسب الارقام الرسمية اكثر من مليون وربع مليون مصري يعملون في كل شيء . . . »(٩) .

٣ ـ اسقاطات عام ١٩٨٥

حاولت دراسة البنك الدولي اسقاط اعداد وبعض خصائص المواطنين والوافدين من السكان وقوة العمل في عام ١٩٨٥ في ظل فروض مختلفة من بينها ما يتعلق بمعدلات النمو الاقتصادي ومعدلات المساهمة في قوة العمل . . . الخ . وفي نطاق الحيز المحدود لهذا التعقيب يُكتفى بالاشارة الى تحفظين اساسيين على نتائج هذه الاسقاطات .

أ ـ يبدو ان تقديرات الوافدين من السكان الى بلدان الخليج وليبيا مبالغ فيها . ويرجع السبب بصفة اساسية الى الفروض المتعلقة بالمعدلات المتوقعة للمساهمة في قوة العمل . فقد توقعت الدراسة ان ينخفض معدل المساهمة في قوة العمل من ٤٦,٥ بالمائة الى ٣٠,١ بالمائة بين الوافدين العرب ومن ٦٣ بالمائة الى ٣٥,٧ بالمائة بين الوافدين الاجانب ، وبذلك ينخفض معدل النشاط بين إجمالي الوافدين من ٥١,٢ بالمائة الى ٣٢,٥ بالمائة خلال الفترة بين ١٩٧٥ و ١٩٨٥ ، بالاضافة الى توقع انخفاض هذا المعدل بين المواطنين من ٢٠,٩ بالمائة و١٨,٩ بالمائة خلال الفترة نفسها ، ونتيجة لذلك يتوقع زيادة عدد السكان الوافدين بأكثر من ٥,٨ مليون وزيادة حجم قوة العمل الوافدة بحوالى ١,٩ مليون فقط بين عامي ١٩٧٥ و ١٩٨٥ وذلك طبقاً للاسقاطات المبنية على معدلات النمو الاقتصادي المرتفعة(١٠) . وفي ضوء طبيعة الهجرة والتطورات خلال الفترة ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ في بعض بلدان الخليج ، والسياسات الخاصة بقدوم الافراد المعولين من اسر المهاجرين الى البلدان المستقبلة، يتضح ان اسقاطات السكان الوافدين مبالغ فيها بالمقارنة مع الاعداد المتوقعة من قوة العمل الوافدة .

ب ـ تشير البيانات الجزئية التي تعكس التطور خلال الفترة ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ في بعض بلدان الخليج الى ان اسقاطات قوة العمل الوافدة في عام ١٩٨٥ قد تكون اقل من اللازم . فاعداد

---

(٨) انظر الفصل الثاني من هذا الكتاب ، ص ٦٢ .
(٩) الاهرام ، ٢٨ / ١٢ / ١٩٨٢ .
(١٠) Serageldin et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa*, pp. 104 and 139.

العاملين الوافدين المتوقعة في عام ١٩٨٥ قد تحققت بالفعل في البحرين وتم تجاوزها في الكويت في عام ١٩٨٠ ، كما ان اكثر من ثلاثة ارباع الزيادة المتوقعة في حجم قوة العمل الوافدة في الامارات العربية المتحدة بين عام ١٩٧٥ و ١٩٨٥ قد تحققت في السنوات الخمس الاولى من هذه الفترة . وقد يدعو ذلك الى اعادة النظر في بعض الفروض الخاصة بهذه الاسقاطات .

نخلص مما تقدم الى ان الصورة الاحصائية للهجرة الى بلدان الخليج لا زالت مهزوزة : فهي ليست بالدقة او التفصيل الكافي في عام ١٩٧٥ ، ولا زالت جزئية الى حد كبير حول عام ١٩٨٠ ، اما الاسقاطات لعام ١٩٨٥ فإنها تتطلب اعادة النظر في بعض الفروض التي تعتمد عليها .

وبغض النظر عن التحفظات حول الصورة الاحصائية للهجرة الى بلدان الخليج فإن ابعادها الاساسة واضحة ؛ فقد بلغت نسبة الوافدين بين السكان وقوة العمل حدوداً لم يسبق لها مثيل في عام ١٩٧٥ ، وتزايد دور الوافدين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المستقلة خلال الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٠ . وتزايدت اعداد الوافدين الاجانب ونسبتهم بين اجمالي الوافدين لدرجة اثارت العديد من التساؤلات . واخيراً فإنه من المتوقع استمرار زيادة دور الوافدين في بلدان الخليج بصفة عامة وتصاعد دور الاجانب بصفة خاصة . ومع وضوح هذه الابعاد الرئيسية للهجرة يتساءل المرء : هل من المحتمل ان تتخلى البلدان العربية عن مبدأ عدم التحرك حتى تقع الكارثة ؟ اذا كان ذلك ممكناً ، وهو ضروري ، فإن بذل مزيد من الجهد لتحسين الصورة الاحصائية وخصائصها المختلفة سيزيد من القدرة على التنفيذ المناسب للسياسات التي تتخذ في هذا الشأن .

المناقشات

١ ـ سعاد الصباح

لي استفسار بسيط ، ما مدى الثقة في الخلفية الاحصائية لبيانات العمالة الاجنبية ؟ وهل لنا أن نطالب مجلس التعاون من هذا المكان أن يوفر البيانات المطلوبة للباحثين لدراسة اهم المشاكل الاقتصادية في منطقة الخليج والجزيرة ، الا وهي مشكلة السكان والعمالة .

٢ ـ دارم البصام

السؤال الاول الذي نطرحه للباحث هو عن محاولته لتوضيح الصورة المستقبلية لتوزيع السكان وقوة العمل في بلدان الخليج العربي ، وفي اعتماده على اسقاطات البنك الدولي للاوضاع عام ١٩٨٥ .

السؤال هو ، لماذا اختار السيناريو الذي يفترض معدلات نمو اقتصادي مرتفعة ، واغفل السيناريوهين الآخرين اللذين يفترضان نموا اقتصاديا متوسطاً ومنخفضاً ،وخاصة اذا ما علمنا بأن الاقتصادات الخليجية تمر حالياً بمرحلة ركود مما قد يرشح سيناريو النمو الاقتصادي المتوسط خلال الاعوام القادمة .

ونثير سؤالاً آخر عن الفكرة النظرية التي تقف وراء مثل هذا التوجه في رسم الاسقاطات ، فهي تفترض وجود علاقة طردية بين زيادة معدل النمو الاقتصادي وزيادة الطلب على القوى العاملة ، وهذا ما قد ينطبق على اقتصاديات السوق في البلدان المصنعة التي تأخذ بمبدأ المواءمات بين العرض والطلب وتعتمد آليات محددة لذلك . الا ان ذلك الوضع في نظري لا ينطبق من قريب او بعيد على الاسواق الخليجية ، اذ دلت الدراسات الاخيرة بأنه بالرغم من وجود حالة من الركود الاقتصادي فقد زاد الطلب على العمالة ، مما يعزز القول بأن هنالك الكثير من الآليات والاعتبارات غير الاقتصادية التي تؤثر على حالة الطلب . وهذا ما يدفعني الى القول بأن العمل على

نشر مثل هذه البيانات للقارىء العربي وتشجيعه على اقتباسها يحمل الكثير من التضليل .

٣ ـ نعيم الشربيني

انتقد السادة المتحدثون نتائج الاسقاطات التي قام بها البنك الدولي . وأود هنا ان اشارك الحاضرين باعطاء صورة من الداخل . ففريق العمل الذي تولى الدراسة كان من المهتمين بما يحدث في المنطقة ، خاصة من الناحية المصيرية ، وهي ارتباط اقتصاديات منطقة الخليج ارتباطاً وثيقاً ببقية اقتصاديات المنطقة العربية . ومن هنا كان تصميم البحث قائماً على اساس نموذج اقتصادي مركب ، يستخدم نموذجاً مبسطاً لكل دولة سواء مصدرة للعمالة او مستوردة للعمالة، وترتبط هذه الاقتصاديات ببعضها عن طريق تدفقات العمالة من الدول المصدرة الى البلدان المستوردة.

ولقد قام فريق البحث خلال عام ١٩٧٧ ، ١٩٧٨ باعداد الاحصائيات التي تم استخدامها في النموذج المركب ، وهي احصائيات كان اهم ما فيها ضرورة وجود قاسم مشترك من التقسيم القطاعي ، ووجود سنة أساس مشتركة . من ناحية التقسيم القطاعي ، تم استخدام سبعة قطاعات انتاجية ، اما سنة الاساس فقد كانت ١٩٧٥ . وقد تأثر فريق البحث كثيراً في تشكيل افتراضات الاسقاطات بالاوضاع الاقتصادية والديموغرافية السائدة اثناء الفترة ١٩٧٠ حتى ١٩٧٥ .

وقد اتضح فيما بعد ان معظم التغيرات الكبرى في المنطقة الخليجية قد حدثت اثناء ١٩٧٥ـ ١٩٨٠ ، والتي لم يكن لدى فريق العمل معلومات احصائية عنها حتى بعد انتهاء الدراسة . ومن هنا فإن الفجوة بين نتائج الاسقاطات والواقع كان يعكس سرعة تغير وتطور الظروف الموضوعية ، أكثر من خطأ في صياغة النموذج الاقتصادي المستخدم ، والذي يعد اداة لمساعدة الباحثين وصانعي القرارات في معرفة ما حدث من ناحية ، وفي معرفة ما يمكن ان يحدث اذا تغيرت الظروف الخاصة بالنمو الاقتصادي من ناحية اخرى.

٤ ـ مصطفى خوجلي

طبيعة الدراسة المقدمة وصفية وليست تحليلية. وليس هذا ما كنا نتوقعه في ورقة العمل الرئيسية. وبما أن الهجرة هي أساسا من اجل الناحية الاقتصادية ، كان من المتوقع ان يوضح د. نادر طبيعة العلاقة الاقتصادية خاصة رأس المال الموظف ، وما يعود على العمال من ناحية الاجر . وبما أن الاقتصاد في بلدان الخليج ـ هو اقتصاد حر يعتمد على الربح والخسارة ـ فإن توظيف العمالة يعتمد على الربح والخسارة ولذلك ليس من المستبعد الاتجاه الى توظيف العمالة الاقل اجراً والتي لا تمارس حقوقها النقابية والفئوية . هذا المنهج التحليلي كان يعطينا صورة اوضح لطبيعة الاحصائيات المقدمة اذا ما انتهجه الباحث .

٥ ـ عزيزة حلمي

لديّ تعقيب على تعقيب الاستاذ عبد الرزاق فارس الفارس ، وانا ادلي بهذا التعقيب فقط

من باب التذكير ، وليس من باب التعريف فمحتواه بلا شك معروف لديه ولدى السادة الحضور . وينصب تعقيبي على تبرير ظاهرة ارتفاع نسبة الاميين بين العمالة الوافدة .

في الواقع ان هناك تفسيراً مقبولاً لهذه الظاهرة وهو انه من المعروف ان التخصصات الوظيفية التي تحتاج اليها العمليات الانتاجية وحاجات قطاع التشييد هي على التناسب التالي : (١) اختصاصي (خريج جامعي) الى (٣-٤) فني مساعد الى (٢٠ - ٣٠) عاملاً ماهراً او متوسط المهارة . اي ان الحاجة العددية الى الفئة التي يتدنى المستوى التعليمي لها ، هي اكبر من الحاجة العددية الى الفئات ذات المستويات التعليمية العالية ، وبالتالي فقد اظهرت نتائج الاحصاءات ارتفاعاً في نسبة ذوي المستويات المتدنية من التعليم .

وخلاصة القول ان ظاهرة ارتفاع نسبة ذوي المستويات المتدنية من التعليم بين العمالة الوافدة ليست ظاهرة عفوية بل هي تتمشى مع الاحتياجات الفعلية للبلدان المستوردة لها .

٦ ـ احمد مراد

أبدي الملاحظات التالية :

ـ من المطلوب في « مخطط ابحاث الندوة » بيان الاجانب مقسَّمين الى : آسيويين وشرق آسيويين وغربيين من اوروبا وامريكا . ولم تتعرض الارقام الا في النادر الى الغربيين . وهذا ينطبق على القسم الاكبر من بحوث الندوة . بحيث اصبحت تبدو وكأنها موجهة ضد العمالة الآسيوية وكأنَّ فيها تمييزاً عرقياً Discrimination . وكم كنت اود ان أرى « الخلفية الاحصائية » متوازنة من هذه الناحية ، وذلك لأسباب عديدة ترجع أساساً الى اختلاف الدور الاقتصادي ـ الاجتماعي للشريحة الآسيوية والشريحة الغربية .

ـ جرى التركيز باستمرار على نقص المعلومات الاحصائية ، وعدم وجود تعداد سكاني ، ولكن لم تقدم اقتراحات بناءة في الموضوع ، وأرى انه من المناسب ان تقوم جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي باجراء تعداد شامل للسكان ، يمكن ان يقوم به المعهد العربي للتخطيط كمشرف بالاستفادة من مجموعة من العناصر والاجهزة المحلية وكذلك العناصر العربية التي شكلت خبرات واسعة في تعداد السكان في مصر وسورية والعراق وغيرها وباستخدام اسس موحدة .

٧ ـ اسماعيل سراج الدين

لي سؤالان :

ـ هل التحفظات المتعلقة بالارقام، خاصة بصلاحية الهيكل او النموذج التحليلي ام هي متعلقة بالنسبة لصلاحية الارقام الداخلة فيه؟ اذا كانت الاولى فهناك داعٍ لمراجعة عملية النمذجة ، واذا كانت الاخرى فيجب الحرص على طبيعة الاحصاءات واختيارها .

ـ هل من الممكن وضع حد ادنى وحد اقصى لبعض البيانات الاساسية بدلاً من وضع رقم واحد فقط ؟

٨ ـ خليل الطيار

موضوع الندوة له بعدان اقتصادي وسياسي ، واود ان أورد هنا ملاحظة تتعلق بالجانب السياسي . ان موضوع الندوة هو من اخطر الموضوعات برأينا ويمكن أن يكون الموضوع مشابهاً لقضية فلسطين اذا ما تركت ظاهرة الهجرة تستفحل واذا ما تصورنا حدوث مشكلة ، ثم نقلت هذه المشكلة الى الهيئات الدولية وأفتت هذه الهيئات باجراء انتخابات لحق تقرير المصير .

الخطورة العاجلة تتركز الآن في الامارات العربية وقطر حيث يبلغ عدد الاجانب حسب الارقام التي توفرت لدينا ٧٥ بالمائة . ويلي ذلك الكويت الذي تبلغ النسبة فيه اكثر من ٥٤ بالمائة ثم العربية السعودية ٤٠ بالمائة، وعمان ٣٠ بالمائة . وهذه الارقام تتشابه الى حد ما مع الارقام والاحصائيات التي وفرها الاستاذ الباحث . وقد اخذناها عن دراسة اعدها نيكولاس همساي في مجلة مغرب ـ مشرق الفرنسية الصادرة عن ادارة المستندات الفرنسية في الربع الثالث من عام ١٩٧٩ .

واخيراً لا شك ان البحث في الحجم الحقيقي للايدي العاملة المهاجرة الى بلدان الخليج يلاقي صعوبات حقيقية ـ كما أشار الى ذلك الاستاذ الباحث ـ ويأتي ذلك في الواقع من غياب او سرية المعطيات الاحصائية المتعلقة بذلك في بعض هذه البلدان او تعمد تشويه العدد الصحيح . ان اختلاف الخبراء في هذا الشأن يعبر في الحقيقة عن مشكلة حساسة جداً .

٩ ـ عبد المؤمن العلبي(*)

تبرز في الحقيقة إشكالية مهمة حول العمالة الاجنبية في الخليج العربي من حيث نشر المعلومات وتوافر التفصيلات المطلوبة والضرورية للبحوث وترشيد القرار خارج المنظومة الحكومية ، بحجة السرية . لهذا فإنه من المفيد ان تعالج الندوة تقديم مقترحات مفيدة بهذا الشأن تؤ ول الى امكانية نشر البيانات الخاصة بالسكان والعمالة وتوزيعاتها في اطار متسق من حيث انتاج البيانات ، قابلة للمقارنة والتوحيد المستهدف ، بمعنى قيام نظام معلومات لسوق العمل والسكان في الوطن العربي وليس فقط على صعيد دول الخليج .

١٠ ـ رياض طبارة

إن مشكلة المعلومات الاحصائية بشكل عام لها ثلاثة جوانب :

اولاً : جمع المعلومات ، ثانياً : تحليلها ونشرها وتوزيعها على العاملين في الموضوع المعني ، وثالثاً : استعمالها في اتخاذ القرار السياسي . من حيث جمع المعلومات الاحصائية الخاصة بهجرة السكان والعمالة في اقطار الخليج العربي ، اي موضوع هذه الجلسة ، فإن مصادر المعلومات الاساسية هي : التعدادات ، المسوحات ، رخص الاقامة ، رخص العمل واحصاءات الدخول

(*) قدمت المداخلات من ٩ الى ١١ مكتوبة بعد انتهاء الندوة . (المحرر)

والخروج من المرافق الحدودية . ورغم الفورة الاحصائية التي قامت في السبعينات في البلاد العربية ، فإن هذه المصادر لم تستغل بشكل كافٍ وخاصة في مجال المسوحات ، اذ ان هذه في غالبيتها الساحقة لم تتناول قضايا الهجرة ، بل اقتصرت على المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والسكانية الخارجة عن نطاق الهجرة .

اما من جهة تحليل البيانات ونشرها ، فالمشكلة الاساسية هي في النشر والتوزيع ، اذ ان هنالك معلومات كثيرة جمعت وحللت ، وترفض الجهات الحكومية المختصة وضعها امام الباحثين . فتعداد المملكة العربية السعودية الاخير مثلاً ، حلل من قبل فريق امريكي ، سوى ان النتائج لم تنشر او توزع على الباحثين في المنطقة . اما تعداد الامارات ، فلقد نشر ووزع الا الجزء المختص بتوزيع السكان والعمالة حسب الجنسيات . وتجدر الاشارة هنا ان الباحثين في هذا الموضوع ، كما يظهر من الورقة المقترحة والتعقيبات عليها ، ليسوا على علم بأهم الدراسات التي نشرت في هذا الموضوع في المنطقة ، واخص منها دراسات قسم السكان في اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، وحتى تلك التي نشرت في العدد الاخير من « المستقبل العربي » ، المجلة التي يصدرها مركز دراسات الوحدة العربية ، احد منظمي هذه الدورة .

يبقى ان استعمال نتائج هذه الدراسات العلمية في القرار السياسي هو شبه منعدم فالقرارات بمعظمها تؤخذ على أسس سياسية بحتة .

وهكذا ، فإذا اردنا سد ثغرة المعلومات فعلينا اولاً ان نرشّد ونوسع العمليات الاحصائية الميدانية ، وان نطالب بشكل فعّال الحكومات بنشر نتائج هذه العمليات ، وان نكثّف تبادل المعلومات والابحاث بين الباحثين في المنطقة ، وان نحاول ان نجد الطرق المجدية لجعل المخطط يعتمد بشكل واضح على الدراسات العلمية المركزة في اتخاذ القرار ووضع السياسة . هذه اهداف صعبة التحقيق وطويلة المدى ولكنها ممكنة وضرورية في آن واحد .

١١ ـ محسن خليل ابراهيم

إن البيانات التي وردت في تعقيب الاستاذ عبد الرزاق فارس ، حول ارتفاع نسبة الامية وعدم توفر المهارات الفنية المتخصصة ، لدى نسبة عالية من العمالة الاجنبية ، إضافة الى البيانات التي تضمنتها الدراسات الاخرى المقدمة للندوة والتي تشير الى وجود نسبة عالية من الوافدين تعاني من البطالة . تقدم حجة قوية مستمدة من واقع العمالة الاجنبية ، تدحض التبريرات التي تفسر استقدام العمالة الاجنبية بحجة عدم استجابة هيكل العمالة العربية لحاجات بلدان الخليج من حيث المهارات الفنية ومستوى التعليم . وهذا يشجع على ترجيح ان غلبة العمالة الاجنبية من العمالة الوافدة ، يعبر عن سياسة سكانية وليس سياسة استخدام . ولغرض القطع بمثل هذه النتائج ، ثمة حاجة ملحة لاعداد دراسة مقارنة حول التركيب الهيكلي للعمالة العربية والعمالة الاجنبية في الخليج ، للبرهنة على ان هيكل العمالة العربية ، يمتلك القدرة العالية على تلبية الجزء

الاكبر من حاجة بلدان الخليج الى القوى العاملة . ومن ثم الاستغناء عن العمالة الاجنبية وما يرافقها من مخاطر على كل المستويات .

١٢ ـ نادر فرجاني يرد

بداية، اقدم شكري للاخوة المناقشين والمعقبين على ما اضافوه من معلومات ، خاصة تلك الخاصة بتعداد ١٩٨٠ في دولة الامارات والتي شاركنا فيها الاستاذ عبد الرزاق الفارس .

بعد ذلك اود الاشارة الى عدة ملحوظات شكلية :

لم يكن القصد من هذه الورقة تحليلياً ، بل وصفياً وبغرض إرساء خلفية رقمية لمناقشات الندوة التي ستتطرق تباعاً الى موضوعات تحليلية عن اسباب وآثار العمالة الاجنبية في الخليج العربي . وهي بالتأكيد ليست ورقة عمل اساسية .

ـ تهتم الندوة بالعمالة الاجنبية . وهذه تتضمن عمالة من العالم الاول وهي ، وإن كانت قليلة الحجم نسبياً ، الا ان لها اهمية خاصة في اطار علاقات اقتصادات البلدان الخليجية بالبلدان الغربية المصنعة . وقد تطرقنا ، في حدود المعلومات المتوافرة ، لهذا المكون من العمالة الاجنبية . إلا ان للعمالة الآسيوية ، بشقيها ، غلبة عددية كبيرة ، وآثاراً خطيرة ، تفرض اهتماماً خاصاً بها .

ـ ان الندوة بالتأكيد ليست موجهة ضد احد او فئة ما . وعلى وجه الخصوص ، ليست موجهة ضد الآسيويين العاملين في الخليج . وانما تسعى الندوة لفهم علمي موضوعي لاشكالية معاصرة ذات اهمية خاصة في بلدان الخليج العربي .

إلا ان هناك ثلاث نقاط أساسية اود التعرض لها .

الاولى ، تتعلق بتوفر البيانات . اشار د. القصيفي الى ان تعداد السعودية الذي أُجري في عام ١٩٧٤ لم يتم تحليله بالدرجة الكافية . ويحق لنا ان نتساءل : مسؤولية من هذه ؟ انا اصف هذا التعداد بأنه « التعداد ـ الاسطورة » . فلم ينشر ، والتوصل اليه مستحيل ، وقد تمكنت مرة واحدة من القاء نظرة عليه في ايدي خبير اجنبي . ونحن نرى انه لا سبيل لمناقشة مشاكل العمالة الاجنبية في الخليج العربي ، وقضية تنمية القوى البشرية والتخطيط السليم لها ، الا بجمع وتحليل ونشر بيانات معمقة عن جميع الجوانب المتعلقة بها . ولا استطيع في هذا الصدد الا ان اضم صوتي الى ما نادت به د. سعاد الصباح في مطالبة دول مجلس التعاون الخليجي بجمع وتوفير مثل هذه المعلومات .

الثانية ، تتصل بتباين التقديرات عن العمالة في بلدان الخليج العربي . واعتقد ان هذا التباين ، بحد ذاته ، شاهد على الوضع المتردي لقاعدة المعلومات كما أشرت في عرض الورقة . وليس هنا مجال المفاضلة بين تقدير وآخر . والحق، ان بعض التقديرات ، خاصة الأقدم منها ،

افضل ان تُنسى ، وهذا موقف من أنشأوها الآن . ولا اريد ان اوصي ، قطعاً ، بتفضيل تقدير على آخر ، ولكن الدليل الظرفي Circumstancial Evidence يشير الى ان تقديرات البنك الدولي ربما كانت افضل التقديرات المتوافرة . وهي من وجهة نظر معينة ، تجب التقديرات السابقة وعلى وجه الخصوص تلك التي انشأها بيركس وسنكلير . اذ ان هذه التقديرات جمعت بين الخبرة التراكمية لهذين الباحثين وامكانات البنك الدولي .

والثالثة ، خاصة باسقاطات البنك الدولي . لقد اخترت تقديم بديل الاسقاط المبني على افتراض معدلات نمو اقتصادي مرتفعة ، وهي تلك التي تحققت في الفترة ٧٦ ـ ١٩٧٩ ، لكي اقويّ من حدة المقابلة بين نتائج الاسقاط تحت هذا الفرض المتفائل وتطورات القوى العاملة الوافدة حتى عام ١٩٨٠ .

ورداً على تساؤل د. اسماعيل سراج الدين ـ في تقديري ـ ان التحفظات على نتائج الاسقاطات تعود الى كلا السببين اللذين ذكرهما . فمن ناحية توجد مشكلة توفر ودقة البيانات الخام نظراً لقصور اجهزة الاحصاء وللمعالجة « السياسية » لبعض البيانات او كيفية نشرها . وقد ادى هذا الى ضرورة اللجوء لكثير من الافتراضات . ولكن ، من ناحية اخرى ، يعاني هيكل النماذج المستخدمة في الاسقاط من اوجه نقص تعود الى تعقد النسق الذي سعت الدراسات لنمذجته مما يجعل نمذجته صعبة في ضوء المعرفة الحالية ، والى التغير السريع في الاوضاع الاجتماعية ـ الاقتصادية لمنطقة الخليج العربي .

الفصل الثاني

تنظيم استخدام العمالة الأجنبية

أمين عز الدين

تمهيد وايضاحات

تتناول الدراسة الحالية ، على وجه التحديد ، موضوع السياسات والتشريع والنظم والاجهزة الخاصة باستخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي . وقد يكون من المفيد ، منذ البداية ، ان نوضح للقارىء بعض المصطلحات التي سيتكرر استعمالها او ورودها في سياق هذه الدراسة ، تلافياً للغموض الذي يكتنف اكثرها .

ويبرز ضمن هذه المصطلحات ، بكل تأكيد ، مصطلح **العمالة الاجنبية** . وقد فضلنا في هذه الدراسة ان نستعمل مصطلح **العمالة الوافدة** باعتباره يشمل نوعين من العمالة : ١ ـ العمالة العربية الوافدة ؛ ٢ ـ العمالة الاجنبية (غير العربية) الوافدة .

ويحملنا على تبني هذا النهج ان بعض اقطار الخليج العربي لا تميز داخل العمالة الوافدة ، بين العمالة العربية والعمالة غير العربية ، وتعتبرها « اجنبية » في مجملها . هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى فإن الرؤية القومية السليمة تلزمنا بأن لا نصف العمالة العربية الوافدة بأنها اجنبية ، حتى وإن كانت بعض تشريعات العمل الخليجية لم تحفل باقرار هذا التمييز ولم تراعه .

وحتى يكون القارىء على بينة **بالاطار الجغرافي** لهذه الدراسة ، فإننا نورد فيما يلي حصراً شاملاً لمجمل اقطار الخليج العربي ، وهي : (١) دولة الامارات العربية المتحدة ، (٢) دولة البحرين ، (٣) المملكة العربية السعودية ، (٤) الجمهورية العراقية ، (٥) سلطنة عمان ، (٦) دولة قطر ، (٧) دولة الكويت .

ولعلنا لسنا بحاجة الى ان نؤكِّد للقارىء انه اذا كانت الدراسة تصنِّف القوى العاملة في هذه الاقطار الى قوى عاملة محلية (او مواطنة) ، وقوى عاملة عربية وافدة ، وقوى عاملة

اجنبيـة وافدة ، فـإن هذا التصنيف لا يعكس مـوقفاً تمييـزياً عـلى اساس العـرق او الـدين او العقيدة ، وانما هو تصنيف يحتمه ايُّ بحث علمي في حركة انتقال قوة العمل والهجرة ، لبيـان بلدان المنشأ والبلدان المستقبلة ، ومعدلات المساهمة للقـوى العاملة الـوطنية والقـوى العاملة الوافدة ، فضلاً عن الملامح البارزة لهياكلها المهنيـة والمهاريـة وهياكـل التوزيـع حسب النشاط الاقتصادي .

اولاً : في السياســات

إن الواقع الراهن للعمالة الوافـدة الى اقطار الخليـج العربي - عـربية كـانت او اجنبية - وخاصة فيما يتصل بمصـادرها وحجمهـا ومجالات استخـدامها ، ان هـذا الواقـع في جوهـره ، محصلة لسياسة او مجموعة من السياسات التي حكمت حركة انتقال القوى العاملة وتشغيلها في هذه الاقطار منذ بدء الانتاج النفطي وما تلاه من حركة عمرانية لتحديث مجتمعاتهـا وبدايـات التنمية لتنويع الانتاج بعد تصحيح اسعار النفط عام ١٩٧٤ .

فليس من المتصور ، او المقبول عقلاً ، ان تتدفق هذه القوى العـاملة الوافـدة ، عربيـة كـانت او اجنبية ، عبـر حدود سبعـة بلدان خليجية ، حيث تتـاح لها فـرص التعاقـد والعمل والاقامة وضم شمل اسرها . . ليس من المتصور ان يتم كل ذلك تحدياً او خروجاً على سياسة البلدان المستقبلة وتشريعاتها ونظمها ورقابـة اجهزتهـا المختصة . ولكن ذلـك لا ينفي ان نسبة محـدودة من هذه القـوى العاملة الـوافدة قـد « تسللت » الى اقطار المـنطقة خـارج اطـار هـذه السياسات وخرقاً لاحكامها . كـما قد يكـون وجود هـذه النسبة « المخـالفة » نتيجـة تطبيقـات خاطئة للسياسات او نتيجة لقدر من التراخي او العجز الاداري عن تطبيقها .

ومهما يكن الامر ، فإن هذه السياسات لم تنشأ من فراغ ، كـما أنها لم تكن دائماً نتيجـة اختيار مطلق او ارادي ، وخاصة في مرحلة ما قبل الاستقلال . بـل كانت من حيث اهـدافها ومحتواها ومفرداتها نتيجة عوامل تاريخية وموضوعية معينة ، كما انها لم تكن سياسات جـامدة او ثابتة في وجه العديد من المتغيرات التي طرأت على المنطقة في الماضي وفي الوقت الحاضر .

فمن الناحية التاريخية ، فرضت شركات النفط العالمية التي كانت تعمـل في المنطقـة منذ الخمسينات « نمطاً » للاستخدام في مؤسساتها وانشطتها ، يعتمد على العمالة الاجنبية الوافـدة (اوروبية - امريكية - وآسيوية) ملحقاً به نمط للاستخدام لدى المقـاولين العـاملين لحسابهم ، يعتمد على العمالة الايرانية أسـاساً ، وعـلى هامش محـدود من العمالـة العربيـة (عمانيـين ، فضـلاً عن قلة من الفلسطينيـين بعد النكبـة) . وقد سـاد هـذا النمط لـلاستخـدام - طـوال الخمسينـات - في الكويت والبحـرين والسعوديـة ، وامتدت تـطبيقاتـه في الستينـات الى دولـة الامارات وقطر .

وتقدم لنا شركة نفط الكويت في الخمسينات . . . وفي عام ١٩٥٧ على وجه التحديد ،

تجسيداً حياً لهذا النمط من الاستخدام للعمالة الاجنبية . فقد كانت الشركة تستخدم - في عام ١٩٥٧ - ٨١١١ عاملاً وموظفاً بصورة مباشرة ، فضلاً عن ٦٦٥٤ عاملاً من عمال المقاولين الذين ينفذون مشروعات الشركة او يقومون ببعض اعمالها الاصلية ، وذلك حسب المبين تفصيلاً في الجدولين رقم (١ - ٢٨) و (١ - ٢٩) من الملحق (١) في هذا الكتاب(*) .

كما ساهمت شركات الاعمال والتجارة والمقاولات البريطانية - طوال الخمسينات - في توسيع نطاق هذا النمط من الاستخدام للقوى العاملة الوافدة - وخاصة الاجنبية - في جميع اقطار الخليج العربي قبل مرحلة الاستقلال . ويعتبر هذا النمط السلف الاصيل لظاهرة استخدام العمالة الآسيوية (هنود - باكستانيون) والذي امتدت فروع خلفه الحالي لتستوعب الكوريين والفليبينيين والماليزيين وغيرهم .

واذا كانت هذه المعطيات التاريخية قد أسهمت في صياغة سياسات استخدام القوى العاملة الاجنبية في المنطقة ، وارست لها أنماطاً يصعب الخلاص منها ، فإن هذه المعطيات التاريخية وحدها غير كافية لفهم ظاهرة تفاقم العمالة الاجنبية وما يكمن خلفها من سياسات معلنة او خافية . فقد ساهمت عوامل موضوعية متباينة في تشكيل السياسات الراهنة حول استخدام القوى العاملة الاجنبية .

ويأتي في مقدمة هذه العوامل سقوط وثائق الرؤية القومية الخاصة بانتقال قوة العمل العربية عامة ، وفي اتجاه منطقة الخليج العربي بصورة خاصة . ونقصد بوثائق الرؤية القومية ، على وجه التحديد ، اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية ، وقرار السوق العربية المشتركة ، واتفاقيتي تنقل الايدي العاملة العربية (رقم (٢) ورقم (٤)) . ويكمل هذه الوثائق ، مجموعة من القرارات والتوصيات الصادرة عن مؤتمرات وزراء العمل العرب منذ منتصف الستينات .

فقد استهدفت هذه الوثائق والقرارات والتوصيات في مجموعها الحد من هجرة القوى العاملة الاجنبية الى البلدان العربية المستقبلة ، واحلال القوى العاملة العربية محلها في اطار تخطيط شامل لحركة انتقال قوى العمل العربية ذاتها . وقد تباينت ، بطبيعة الحال ، الوسائل المقترحة في هذه الوثائق ، من اجل تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي . فبينما طرحت اتفاقية الوحدة الاقتصادية ، وقرار السوق العربية المشتركة مبدأ « الانتقال الحر » للقوى العاملة العربية ، تبنت اتفاقيتا تنقل الايدي العاملة مبدأ « الافضلية » في الاستخدام للقوى العاملة العربية على حساب القوى العاملة الاجنبية . كما حاولت وضع اسس نظام عربي لمعلومات

(*) لم يتعد العرب نصف العمال في كلتا الحالتين ، ويشكل الهنود والباكستانيون حوالى ٤٠ بالمائة من عمال الشركة ،بينما يكون العمال الايرانيون قرابة نصف عمال المقاولين . (المحرر)

سوق العمل : جمعها وتبادلها وبثها ، لمواجهة احتياجات البلدان العربية من القوى العاملة الفنية .

ولقد كانت هذه الاطروحات بحق ، سمة وفخراً لحقبة من الزمن امتدت من منتصف الستينات حتى منتصف السبعينات . وكان من المؤمل ان تتحول الى « سياسات » ثابتة للبلدان العربية ، المصدرة والمستقبلة للقوى العاملة ، على السواء . ولكن الآمال التي تعلقت بها لم تلبث ان نالها الاحباط الشديد ، في مواجهة سيادة آلية السوق ، والمخاوف التي بثتها الدوائر المعادية حول تفاقم العمالة العربية في الجزيرة العربية وبلدان الخليج . ولعل ذلك يفسر لنا رفض البلدان الخليجية او ترددها في التصديق على هذه الوثائق او الالتزام بالعديد من احكامها ومفرداتها ، مما ادى الى سقوطها في نهاية الامر ، وسقوط الرؤية القومية الى انتقال قوة العمل العربية كبديل للقوى العاملة الاجنبية .

ولم يقف الامر عند هذا الحد . فقد أدت عملية تصحيح اسعار النفط والارتفاع المذهل في دخول اقطار الخليج ، الى مضاعفة حركة تحديث مجتمعاتها وتبني سياسات ومشاريع طموحة للتصنيع ، اسند اغلبها الى الشركات المتعددة الجنسية التي تعمل باسلوب « تسليم المفتاح » ، مستخدمة العمالة الاجنبية من مصادرها الآسيوية (كوريا ـ الفليبين في الاساس) .

ويكفي أن يطلع القارىء على ظاهرة شركات الانشاء الكورية العاملة في المنطقة ، ليقدر مدى تفاقم آثارها ، ليس فقط فيما أبرمته من عقود ، بل فيما جلبته من عمالة كورية بمعدلات تفوق العمالة العربية الوافدة . ففي عام ١٩٧٣ لم تكن تعمل في منطقة الشرق الاوسط غير شركة كورية واحدة . ولكن هذا العدد قفز الى اكثر من ثمانين شركة في عام ١٩٨١ ، بلغ ما جلبته من عمالة كورية في الفترة من عام ١٩٧٣ الى عام ١٩٨٠ (٣٨٢,٠٤٠ عاملاً) منهم ٢٨٢,٦٨٤ عاملاً في السعودية . وكان اجمالي العمالة الكورية المشتغلة عام ١٩٨٠ (١٢٠,٥٣٥ عاملاً) منهم ٩٣,٣٢٢ عاملاً في السعودية ، ارتفع الى ١٦٠,٨٩٣ عاملاً عام ١٩٨١ منهم ١٠٥,٣٠٥ عمال في السعودية(١) .

ويضاف الى هذا القطاع من العمالة الآسيوية ، محصلة النمو المتسارع للوافدين الآسيويين في قطاع الخدمات الشخصية والمنزلية وخاصة من الفليبين ، الذين اصبحوا يشكلون ظاهرة سائدة ومستقرة في اغلب اقطار الخليج ، رغم الآثار السلبية التي بدأت تتفاقم اجتماعياً وثقافياً بسببهم .

ولعلنا لا نكون متجاوزين للواقع ، اذا قلنا ان القبول بهذا النمط من الاستخدام

---

(١) Sooyong Kim, «Contract Migration in the Republic of Korea,» International Labour Organisation [ILO], Migration World Project. April 1982 (Mig. W.P.4). p. 14.

للقوى العاملة الاجنبية ، وارتفاع معدلات تدفقها الى المنطقة ، على حساب العمالة العربية الوافدة ، اصبح ضمن مكونات سياسة الهجرة لدى بلدان الخليج . ويؤكد لنا هذا الظن ، تلك الحملة المكثفة التي واكبت هذا التدفق الآسيوي ، التي كانت ـ وربما لا تزال ـ تروّج لسلامة هذا الاختيار ، مؤكدة :

ـ ان العمالة الاجنبية الآسيوية اكثر كفاءة من العمالة العربية وخاصة في مجالات الانشاء والتشييد والخدمات .

ـ ان العمالة الاجنبية الآسيوية اقل كلفة من العمالة العربية .

ـ ان العمالة الاجنبية الآسيوية تغادر المنطقة فور انقضاء عقودها .

ـ ان العمالة الاجنبية الآسيوية لا تتطلب جمع شمل الأُسر .

ولسنا هنا بصدد الرد او امتحان مدى سلامة هذه المقولات ، ولكننا نتخذ منها قرينة على نوعية « السياسة » التي تبنتها اغلب الاقطار الخليجية واقتنعت بجدواها . وقد ساعد على رواج هذه السياسة ، ما انتاب الرؤية القومية ووثائقها من احباط او فشل ، فضلاً عن قصور التنظيم العربي السديد لسوق العمل عامة ، ولحركة الهجرة العربية على وجه الخصوص .

ولكن ، ولكي تكون الصورة اكثر دقة ، ينبغي الا نتجاوز رؤية بعض الظواهر الجديدة والاتجاهات المتميزة في عدد من بلدان المنطقة ، والتي تشكل استثناء على القاعدة السائدة ، وتحضرنا في هذا الصدد ـ وكأمثلة من واقع السياسات الراهنة ـ الحالات التالية :

١ ـ البيانات الرسمية في جميع بلدان الخليج العربي حول الرغبة في رفع معدل نشاط القوى العاملة المواطنة ، من خلال تنميتها بالتعليم والتدريب ، ومن خلال رفع معدل مساهمة المرأة وتشجيع ابناء البلاد ـ عامة ـ بقبول العمل اليدوي .

٢ ـ التخطيط التشريعي المتشدد في بعض الاقطار الخليجية ، وخاصة في دولة الامارات العربية المتحدة ، بهدف الحد من استخدام القوى العاملة الاجنبية ومنع استمرارها مدداً اطول من اللازم ، مع محاولة لتطبيق شرط الافضلية للقوى العاملة العربية الوافدة . ولكننا ونحن نثمّن هذا الاتجاه ، ينبغي الا نقلّل من المحاولات التي تبذلها دوائر عديدة لعرقلته او الالتفاف حوله .

٣ ـ الحالة الفريدة التي يمثلّها القطر العراقي باقراره مبدأ الانتقال الحر ـ حق العمل والاقامة ـ للمواطنين العرب ، مع التمتع بجميع حقوق المواطن العراقي في العمل والتملك .

وقد صدرت تشريعات عديدة لتجسيد هذا الاتجاه كان من اهمها قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ ، وقرار مجلس قيادة الثورة رقم (٣٨٤) لسنة ١٩٧٧ .

وفي تقديرنا ان نمو هذه الظواهر والاتجاهات الجديدة ـ رسمياً وشعبياً ـ في اقطار

الخليج ، فضلاً عما تبديه هذه الاقطار الآن من انتباه واع الى مخاطر الهجرة الاجنبية ، قد يتبلور مستقبلاً في سياسات اكثر وضوحاً وحزماً لمواجهة التدفق الخطير للعمالة الاجنبية ، تكمّلها سياسات لتنمية مواردها البشرية وللافادة المنظمة والمخططة من القوى العاملة العربية .

ثانياً : التشريعات والنظم والاجهزة

نتناول ـ في هذا القسم من الدراسة ـ مجمل التشريعات والنظم والاجهزة الخاصة بتنظيم استخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي . وقد رأينا ان يتم ذلك من خلال عرض قطري ، نتناول فيه هذه الامور في كل قطر على حدة ، ومن ثم ننتقل الى رصد الاتجاهات والملامح المشتركة بين مجمل اقطار المنطقة ، لعل ذلك يساعد الباحثين على تحقيق تفهم اشمل للقضية المطروحة .

١ ـ التشريعات والنظم والاجهزة في الاقطار العربية الخليجية

أ ـ دولة الامارات العربية المتحدة

تخضع عملية استخدام العمالة الوافدة لأربع ادوات تشريعية على وجه التحديد وهي :

ـ قرار مجلس الوزراء رقم (٦) لسنة ١٩٧٤ بلائحة تنظيم اذونات تأشيرات دخول البلاد للعمل .

ـ قرار مجلس الوزراء رقم (٣) لسنة ١٩٧٧ بلائحة استقدام واستخدام العمال الاجانب (ويشمل العرب) .

ـ القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم علاقات العمل .

ـ القرارات الوزارية المنفذة للقانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ ، وخاصة : (أ) القرار الوزاري رقم (٣) ، لسنة ١٩٨٠ بشأن تحديد القواعد والاجراءات الواجب اتباعها في اقسام تراخيص العمل بالنسبة الى استقدام العمال غير المواطنين ؛ (ب) القرار الوزاري رقم (٥٠ / ١) لسنة ١٩٨٠ بشأن انشاء اقسام استخدام المواطنين وتحديد القواعد والاجراءات الواجب اتباعها (اوردناه فقط لما له من تأثير على استخدام العمالة الاجنبية) .

ولكي يكون لدينا تصور واضح عن « عملية » استخدام العمالة الاجنبية في دولة الامارات ، قد يكون من المفيد ان نتابع هذه « العملية » من خلال المراحل الاجرائية التي تمر بها . فالعملية ، باختصار شديد ، تمر عبر مرحلتين من الاجراءات : الاولى هي : مرحلة

استقدام العمال ، اما الثانية فهي : مرحلة استخدام العمال ولكل من هاتين المرحلتين نظم واجراءات مستقلة نفصلها فيما يلي :

مرحلة استقدام العمال : هناك وسيلتان متاحتان لاستقدام العمال غير المواطنين : الاولى ، عن طريق طلب التأشيرة الفردية ، والثانية ، عن طريق طلب التأشيرة الجماعية . وفي كلتا الحالتين ، فإن طلب الاستقدام يقدم بمعرفة اصحاب العمل المرخص لهم من الجهات المختصة بالقيام بنشاط تجاري او صناعي او خدمات ، او ايّ نشاط آخر يتطلب استخدام عمال . ويجب ان تكون المنشأة الطالبة يملكها او يكفلها او يشارك في ملكيتها مواطن من دولة الامارات ، وان يدرج ذلك برخصة مزاولة النشاط ، ويجب على طالب الاستقدام ان يقدم الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المستندات التي تثبت ان لديه اعمالاً يحتاج القيام بها الى استقدام العدد المطلوب من العمال . وقد حدد القرار الوزاري رقم (٢٣ / ١) لسنة ١٩٨١ هذه المستندات .

واذا سلك صاحب العمل اسلوب التأشيرة الفردية ، فإنه يتقدم للوزارة بطلب تأشيرة مرفقاً به نسختين من طلب التأشيرة الذي تصدره ادارة الجنسية والهجرة . اضافة الى اقرار وتعهد يتضمن كل الاحكام التي يلتزم بها صاحب العمل علاوة على صورة من رخصة مزاولة النشاط والمستندات القانونية الاخرى . اما اذا سلك صاحب العمل طريق التأشيرة الجماعية ، وهي التأشيرة التي تصدر لعدد معين من العمال من جنسية معينة او جنسيات مختلفة دون بيان اسماء العمال المستقدمين ، بعكس التأشيرة الفردية التي تتضمن جميع البيانات (الاسم ورقم جواز السفر ومحل الاقامة . . . الخ) ، فإنه يجب ان تكون هناك ضرورة لتقديم هذا الطلب الجماعي ، وان تتوفر فيه ظروف الاستعجال وأن يكون له ما يبرره بطبيعة الحال . ويقدم طلب الاذن الجماعي على ثلاث نسخ مرفقاً بها اقرار وتعهد مماثل للاقرار السابق ايضاحه ، وكذا صورة الرخصة الخاصة بمزاولة النشاط ، اضافة الى المستندات الثبوتية من عقود وخلافها .

ويحاول المشرع هنا ـ ان يعيد الحياة الى شرط الافضلية للقوى العاملة العربية ، فنراه يلزم اصحاب الاعمال المتقدمين بطلبات جماعية بأن يتضمن الطلب استقدام ٣٠ بالمائة من العمال العرب ضمن العمالة المطلوبة والموافق عليها فيما بعد(*) .

ويتولى قسم التدقيق بادارة تراخيص العمل (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)

(*) لا يخفى ان هذه النسبة ، حتى اذا احترمت ، لا ترتب افضلية للعمالة العرب . (المحرر)

تلقي جميع الطلبات ومراجعتها والتأكد من سلامتها ، ثم يمنح مقدم الطلب بطاقة مراجعة تتضمن تاريخ استلام المعاملة بعد سداد الرسوم المقررة بواقع عشرين درهماً عن كل عامل مطلوب استقدامه .

وتحال طلبات التأشيرة الفردية الى لجنة التأشيرات المكونة من اربعة اشخاص، لتتولى فحصها واصدار الموافقة عليها مقابل رسم قدره ٢٠ درهماً عن كل تأشيرة ، ومن ثم تُحوَّل المعاملة الى دائرة الجنسية والهجرة لاصدار إذن الدخول .

أما طلبات التأشيرة الجماعية فتحال الى ادارة الاستخدام للافادة عن وجود عمال وطنيين راغبين في العمل ، ثم تحال الى ادارة التفتيش لبيان حجم العمل ومدى التزام الشركة بتشريعات العمل وما عليها من مخالفات ، وتعاد المعاملة الى ادارة تراخيص العمل لتتولى تحديد العدد الموافق عليه ، ثم تعرض على وكيل الوزارة لاصدار قرار الموافقة . ويلي ذلك تسجيل المعاملة بالسجلات المعدة لهذا الغرض ، ثم تسلم المعاملة الى صاحب الطلب لاصدار إذن الدخول من دائرة الجنسية والهجرة .

مرحلة تشغيل العمال : بعد ان تتولى ادارة الجنسية والهجرة اصدار إذن الدخول الفردي او الجماعي ، يتم استقدام العمال الى البلاد . وتلي وصول العمال ، اجراءات الحصول على بطاقات العمل لهؤلاء العمال من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، حيث يقوم قسم بطاقات العمل بالتأكد من اللياقة الصحية للعامل واستلام صور عن عقد العمل للتأكد من مطابقته للقوانين (بمعرفة ادارة الاستخدام والتدريب ، قسم العقود والتصديقات) . وتصدر بطاقة العمل وفق النموذج المعد لذلك وتتم مراجعتها واستلام رسوم اصدارها (٣٠ درهماً) .

ب ـ دولة البحرين

ان تمتع دولة البحرين ـ نسبياً ـ بقدر معقول من الموارد البشرية وبطاقة تعليمية وتدريبية مبكرة ومتطورة ، فضلاً عن ضيق سوق العمل المحلي او استقراره، مقارناً بسوق العمل في الاقطار الخليجية المجاورة ، ان هذه العوامل مجتمعة طبعت عملية تنظيم استخدام العمالة الاجنبية بطابع خاص ومتميز . ففي مثل الظروف السائدة في البحرين ، كان من الطبيعي ان تتم عملية تنظيم استخدام العمالة الاجنبية في الاطر التالية :

(١) التدقيق في تشخيص الاحتياجات وحصر الشواغر .

(٢) التدقيق فيما يسمح به من هذه الشواغر للعمالة الاجنبية .

(٣) التنظيم الدقيق لعملية تسجيل وايجاد عمل للعاطلين البحرانيين ، وعملية

التدريب المهني الحديث ، لضمان اشباع احتياجات سوق العمل من موارده المحلية ، قبل التصريح باستخدام العمالة الاجنبية .

وفي ضوء هذه الاطر ـ فقط ـ يمكننا أن نتفهم الاتجاه الواضح في تنظيم « الاستخدام من الداخل » على حساب « الاستخدام من الخارج » ، كما يمكننا ان نتفهم ذلك الاهتمام الاستثنائي بمسؤوليات قسم تخطيط القوى العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة البحرين . فقد حدد المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ ، مسؤوليات هذا القسم في التالي :

ـ وضع القواعد والنظم والتعليمات الفنية التي تتبعها الوحدات التابعة للقسم واللازمة لتنفيذ سياسة الوزارة في مجال الاستخدام والاجور.

ـ اعداد الدراسات والابحاث الخاصة بتخطيط القوى العاملة وذلك من خلال المعلومات السنوية التي يقوم القسم بها .

ـ اجراء الدراسات التي تبرز الفائض او العجز في بعض المهن والمهارات والقدرات الفنية .

ـ وضع خطط وبرامج بحرفة الوظائف ومتابعتها واجراء التغييرات التي تكشف عنها التجارب والتطبيقات العملية .

ـ اعداد التقارير اللازمة عن نتائج متابعة اعمال الوحدات التابعة للقسم وتقديم الاقتراحات اللازمة لتحسين العمل بها .

هذا ويضم قسم تخطيط القوى العاملة الوحدات التالية : (١) الاستخدام من الداخل ، (٢) الاستخدام من الخارج ، (٣) الاحصاء العمالي ودراسة الاجور .

وتتولى وحدة « الاستخدام من الخارج » مسؤولية الترخيص لليد العاملة الاجنبية ، وذلك في ضوء نتائج الجهود التي تبذلها وحدة « الاستخدام من الداخل » في مجال توظيف العاطلين الراغبين في العمل من ابناء البلاد . ويتم حصر الوظائف او الشواغر التي ستكون متاحة للعمالة الاجنبية ، للترخيص بشغلها على النحو التالي :

ـ طلبات الاستخدام من الخارج بعد استبعاد ما يمكن ان يشغلها من البحرانيين .

ـ طلبات تحويل عمال اجانب من وظيفة الى اخرى ، بعد استبعاد ما يمكن أن يشغلها من البحرانيين .

ـ طلبات تجديد الاقامة للعمال الاجانب .

ـ طلبات تبديل المهن للعمال الاجانب .

ـ الشواغر التي يبلغ عنها اصحاب الاعمال .

وهكذا ينحصر حجم الشواغر المخصصة للعمالة الاجنبية بصورة دقيقة ، ولا يبقى ـ بعد ذلك ـ غير اجراءات اصدار التراخيص او بطاقات العمل وتراخيص الاقامة ، ومسؤ وليتها موزعة بين وزارة العمل والشؤ ون الاجتماعية وبين ادارة الجنسية والهجرة في وزارة الداخلية ، وبالصورة الاعتيادية السائدة في اغلب اقطار المنطقة .

ج ـ المملكة العربية السعودية

تخضع عملية تنظيم استخدام العمالة الاجنبية لاحكام نظام العمل في المملكة الصادر عام ١٣٨٩هـ ، ١٩٦٩م ، وذلك ضمن اختصاصات ادارة القوى العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤ ون الاجتماعية . فالادارة تختص ـ ضمن مسؤ ولياتها العديدة ـ بابداء الرأي واقتراح الانظمة والتعليمات المتعلقة بعمل الاجانب واستقدامهم ، وتنظيم استخدامهم ومنحهم رخص العمل ، والتأكد من انسجام ذلك مع التدابير التي قررها نظام العمل في هذا الشأن .

والاصل ، في القانون ، ان العمل حق للمواطن السعودي ، لا يجوز لغيره ممارسته الا بعد توفر شروط معينة . فالمادة (٤٨) من نظام العمل تنص على ان العمال السعوديين متساوون في حق العمل ، في جميع مناطق المملكة بدون تمييز . وتوجب المادة (٤٥) من النظام ، الا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥ بالمائة من مجموع عماله ، وألا تقل اجورهم عن ٥١ بالمائة من مجموع اجور عماله . ولوزير العمل ، في حالة عدم توفر الكفاءات الفنية او المؤهلات الدراسية ، ان يخفض هذه النسبة مؤقتاً . وتلزم المادة (٤٤) كل صاحب عمل يستخدم مائة عامل فأكثر ، ان يدرب على الاعمال الفنية من عماله السعوديين ما لا يقل عن ٥٠ بالمائة من مجموع عماله لبرنامج التدريب الذي تعده الجهة المختصة .

وتعتبر هذه الاحكام ـ في مجموعها ـ ضمانات لاحلال العمال السعوديين محل العمال الاجانب .

استقدام العمال من الخارج : لا شك ان خطط ومشاريع التنمية في المملكة العربية السعودية تتطلب استخدام اعداد كبيرة من الايدي العاملة . ولما كانت هذه الاحتياجات تفوق قدرة الطاقة التعليمية والتدريبية في البلاد ، فقد نشأت الحاجة الى استقدام اعداد كبيرة من العمال من الخارج .

وتقوم الشركات الراغبة في احضار عمال من الخارج ، بتقديم طلباتها الى « مكتب الاستقدام » بوزارة الداخلية ، محددة في هذه الطلبات عدد العمال المطلوبين ومهنهم وجنسياتهم . ويتولى المكتب دراسة الطلبات وتقديم المبررات التي تستند اليها ، ثم يقرر عدد

العمال المسموح باستقدامهم ، ويبلّغ ذلك الى مكاتب الخارجية ومنها الى السفارات المختصة لمنح التأشيرات .

وهناك فئات من غير السعوديين معفيون من اجراءات الاستقدام ، وهؤلاء يفدون الى المملكة بغرض العمل خارج هذه الاجراءات (مثل اليمنيين) .

صرف رخص العمل لغير السعوديين : تقضي المادة (٤٩) من نظام العمل بضرورة حصول العامل الاجنبي (عربي وغير عربي) على رخصة عمل لكي يزاول العمل في المملكة ، وذلك بالشروط التالية :

ـ ان يكون قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ، ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظام الاقامة .

ـ ان يكون من ذوي الكفاءات المهنية او المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد ، ولا يوجد من العمال السعوديين من يحملها او اذا كان العدد الموجود من ابناء البلاد لا يفي بالحاجة .

ـ ان يكون متعاقداً مع صاحب عمل سعودي او صاحب عمل غير سعودي مصرح له ـ بموجب نظام استثمار رؤوس الاموال الاجنبية ـ وتحت كفالة صاحب العمل ، او يكون من اصحاب المهن الحرة ومكفولاً من احد السعوديين ، او يكون متعاقداً مع احدى شركات الامتياز وتحت كفالتها .

ورخص العمل مدتها سنتان بالنسبة الى الاشخاص الذين يستقدمون من الخارج ، واربع سنوات للاشخاص المعفيين من اجراءات الاستقدام . ويشترط لتجديد رخصة العمل للعامل الاجنبي ، ان تكون الشروط التي طبقت عند منحه الرخصة لا تزال قائمة ، اي ان تستمر الحاجة اليه ولا يوجد من المواطنين السعوديين من يمكنه القيام بالعمل المنوط به . ولا تجدد اقامات العمال الاجانب العاملين في القطاع الخاص ما لم يحصلوا على رخص عمل جديدة . ويعتبر الحصول على رخصة عمل جديدة شرطاً لتجديد الاقامة .

نقل خدمات العمال غير السعوديين : إذا انتهت حاجة احدى المؤسسات الى عدد من عمالها الوافدين ، فإن القانون يسمح بنقل خدماتهم وعقود عملهم الى مؤسسة اخرى تكون بحاجة اليهم . ويتم ذلك بخطاب رسمي يتنازل فيه صاحب العمل الاصلي عن خدمات هؤلاء العمال ، وخطاب مقابل من صاحب العمل الجديد يطلب فيه نقل خدماتهم اليه .

وتقوم مكاتب العمل ببحث هذه الطلبات في ضوء ما لديها من معلومات عن سوق العمل ، والتأكد من حاجة صاحب العمل الجديد اليهم ، وان هذا النقل لا يضيع الفرصة امام العمال الوطنيين في الحصول على عمل . كما ينظم القانون اجراءات تغيير المهنة بعد التأكد من توفر المؤهلات والمهارات اللازمة لمزاولة المهنة الجديدة ، وكذا التأكد من عدم وجود منافسة من الايدي العاملة السعودية .

د ـ سلطنة عمـان

ينظم عملية استخدام العمالة الاجنبية ، قانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ . فالمـادة (١٩) من هذا القـانون لا تجيـز لغير العمـانيين ان يزاولوا عملاً في سلطنة عمان الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووفقاً للانموذج والاجراءات التي تقررها الـوزارة . ولا تُعطى هـذه التراخيص الا بعد توفر الشروط الآتية :

ـ ان يكون العامل غير العماني قد استحصل مسبقاً على إذن الوزارة المبدئي قبل دخـول السلطنة .

ـ ان يكون العامـل غير العمـاني قد دخـل البلاد بـطريقة مشـروعة ومستـوفياً للشـروط المنصوص عليها في نظام الاقامة .

ـ ان يكون من ذوي الكفاءات او المؤهلات الفنية التي تحتاج اليها البـلاد ، ولا يوجـد بين ابناء البلاد من يحملها او اذا كان العدد الموجود من ابناء البلاد لا يفي بالحاجة .

ـ ان يكون متعاقـداً مع صـاحب عمل عُمـاني او صاحب عمـل غير عُمـاني حائـز على الترخيص المنصوص عليه في نظام استثمار رأس المال الاجنبي رقم (٥) لسنة ١٩٧٢ .

ـ مع عدم الاخلال بما ورد في الفقرات السابقة لا يكون للترخيص ايّ اثر عـلى الحقوق والواجبات المقررة في انظمة السفر والاقامة .

ـ مع عدم الاخـلال بالفقـرات ١ و٢ و٤ ، يقرر الـوزير متى يمكن السمـاح باستخـدام عمال غير مهنيين من الاجانب .

وتخول المادة (٢١) للوزير ان يحدد بقرار منه نسبة العمال العمـانيين الى الاجـانب لدى اي صاحب عمل . وتقضي المادة (١٠٥) بأن يعـاقب كل من يستخـدم عمالاً غـير عمانيـين بدون ترخيص من دائرة العمل بغـرامة لا تتجـاوز ٢٥ ريالاً . وتتعـدد العقوبـة بتعدد الـذين وقعت بشأنهم المخالفة كما تضاعف العقوبة عند التكرار . وكل عامل غير عُماني يـزاول عملاً في السلطنة بدون ترخيص من دائرة العمـل يعاقب بـالحبس مدة اسبـوع او بغرامـة لا تتجاوز ٢٥ ريالاً .

هـ ـ دولـة قطـر

ينظم عملية استخدام العمالة الوافـدة (عربيـة واجنبية) في دولـة قطر ، القـانون رقم (٣) لسنة ١٩٦٢ ، الذي ينطلق من ويؤكد على شرط الافضلية للعمالة العربية . فالمـادة (١٠) من القانون تلزم كل صاحب عمل بأن يراعي عند استخدام اي عامل وجوب منـح الافضلية الى ابعد حد عملي ممكن ، الى الوطني اولاً ثم الى غيره من العرب ، وذلك كلما وجد الـوطني

او العربي وكان صالحاً لاداء العمل الخاص الذي يُستخدم فيه . وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل . توجب المادة (١٠) ان يكون الاستغناء عن غير العربي قبل الوطني او العربي ، وعن العربي قبل الوطني ، وذلك كلما كان الوطني او العربي صالحين لاداء العمل ذاته .

هذا ولا تجيز المادة (١٢) لاصحاب الاعمال استخدام العمال غير الوطنيين او غير العرب قبل التأكد من انه لا يوجد بين الوطنيين او غيرهم من العرب المقيدين في مكاتب التخديم ، متعطلون او عمال يصلحون للعمل. كما لا يجوز استخدام غير الوطنيين الا اذا كانوا حاصلين على تراخيص بالعمل من دائرة العمل .ويمنح هذا الترخيص بعد التشاور مع دائرة الهجرة .

ويمنح رخصة العمل لغير الوطني اذا توفرت الشروط التالية : ان يكون العامل حاملاً لجواز سفر صحيح ؛ ان يكون حاصلاً على تصريح بالاقامة ؛ ان يكون حسن السيرة والسلوك .

ومدة صلاحية الرخصة سنتان ، ويجوز تجديدها في حدود مدة الاقامة المصرّح بها . ويجوز الغاء رخصة العمل اذا أخلّ حاملها بشروط اصدارها او اذا تعطل عن العمل مدة تزيد على اربعة اسابيع متتالية .

هذا ويتولى قسم الاستخدام بادارة العمل مسؤولية الترخيص بكل اشكالها ، وذلك من خلال « الشعب » التابعة له وهي : شعبة تأشيرات الدخول؛ شعبة بطاقات العمل (للوطنيين ـ وللعرب ـ وللاجانب) ؛ شعبة ترشيحات العمل (حسب شرط الافضلية) .

و ـ دولة الكويت

في عام ١٩٧٩ ، صدر القرار الوزاري رقم (١٩٩) الخاص باعادة تنظيم وتخطيط الوحدات الادارية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل . وتحديد اختصاصاتها ، متضمناً تخطيط وتنظيم قطاع العمل والعمال وايجاد قسم خاص لطلبات الاستخدام يقوم بعقد الموازنة بين العرض والطلب في سوق العمل ، وذلك عن طريق تجميع المعلومات والبيانات والاحتياجات من القوى العاملة ، مستهدفاً بذلك ما يلي :

- دراسة الاحتياجات الحقيقية من العمالة للقطاع الخاص .

- مواجهة النقص في القوى العاملة .

- التنسيق بين اجهزة الدولة المعنية في شؤون القوى العاملة ، سواء من حيث الاستخدام او شرعية الاقامة .

كذلك صدر القرار الوزاري رقم (٣٧) لسنة ١٩٧٩ ، بشأن تنظيم اصدار تصاريح

العمل للعمال غير الكويتيين في القطاع الاهلي . ويسري هذا القرار على اصحاب العمال الذين يستخدمون عمالاً غير كويتيين سواء أكان صاحب العمل شخصاً طبيعياً او معنوياً . كما يسري على اصحاب المهن واصحاب الحرف والشركاء غير الكويتيين في شركات كويتية . واشترط القرار على صاحب العمل تقديم مستندات ـ وفقاً لهذه المستندات تصدر تصاريح العمل للعمال المطلوبين ـ عن :

ـ الاجازة الصادرة عن وزارة التجارة والصناعة بمزاولة النشاط ، او الترخيص الصادر بمزاولة المهنة .

ـ اسماء العمال المشتغلين لديه وصور عن عقود العمل .

ـ نموذج ، بتوقيعه او توقيع موكله .

ز ـ الجمهورية العراقية

للجمهورية العراقية موقف متميز إزاء العمالة الوافدة : فالتشريعات العراقية ، والقرارات المنفذة لها ، ترسم خطاً واضحاً وفاصلاً بين العمالة العربية ومن ضمنها العراقية من جهة ، والعمالة الاجنبية من جهة اخرى . فهي من ناحية ، تقر المساواة التامة بين العامل العربي والعامل العراقي في جميع الحقوق والواجبات، وعلى وجه الخصوص، حق العمل والاقامة. ومن ناحية اخرى، تقر حرية انتقال العامل العربي الى القطر العراقي وبالتالي حرية العمل والاقامة ، دون قيود او شروط تتضمن التمييز بينه وبين العامل العراقي .

واذا كانت ظروف الحرب العراقية ـ الايرانية قد حملت السلطات العراقية على تطبيق نظام مؤقت لتسجيل الوافدين العرب ، فإن هذا النظام لا يؤثر من بعيد او قريب على حق العامل العربي في الاقامة والعمل ، او على الحقوق الواردة في قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٣٨٤) لسنة ١٩٧٧ ، وهي :

ـ التعيين في دوائر الدولة ومؤسساتها ما دامت قد توفرت فيه شروط الخدمة المدنية بالنسبة للعراقيين .

ـ يعامل المواطن العربي ، عند تعيينه في دوائر الدولة ومؤسساتها معاملة العراقي من حيث الحقوق والالتزامات التي ترتبها قواعد الخدمة بما في ذلك الحقوق التقاعدية .

وقد دعم هذا القرار بمجموعة من القرارات والاجراءات المكملة ، مثل قرار الغاء اجراءات الدخول والاقامة لجميع الوافدين العرب ، ومساواة العرب الوافدين بالعراقيين في حقوق التملك وفي قروض المصرف العقاري . . . الخ .

وقد ادّى كل ذلك الى تدفق العمالة العربية ـ وخاصة المصرية ـ باعداد ضخمة على العراق ، حتى انها تقدر الآن بنحو مليونين . ولا شك ان ذلك قد اعفى القطر العراقي من

اللجوء الى العمالة الآسيوية ، كغيره من اقطار الخليج العربي ، وان ما وصل منها الى العراق لا يشكل غير نسبة هامشية مقارنة بالتدفق العربي .

٢ ـ خلاصة بالاتجاهات والملامح المشتركة

بعد هذا العرض القطري للتشريعات والنظم والاجراءات الخاصة باستخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، لا مفر من ان يلتفت الباحث الى مجموعة من مواطن الشبه او الاتجاهات المشتركة ، التي قد تعبر في نهاية الامر عن رؤية واحدة ـ او موحدة ـ في سياسات هذه البلدان .

ففي المحل الاول ، لا يملك الباحث الا ان يعترف بالسيطرة الشديدة التي تفرضها اقطار الخليج على حركة القوى العاملة الوافدة اليها ، وهي سيطرة مزدوجة تشارك فيها وزارات الداخلية (تأشيرات الدخول ـ واجراءات الاقامة والترحيل) ووزارات العمل والشؤون الاجتماعية (ترخيص العمل ـ بطاقات العمل) . والواقع الراهن للعمالة الآسيوية ـ مثلاً ـ ليس سوى محصلة لهذه « السيطرة الشديدة » ولا يمكن ان يكون خرقاً لها او خروجاً عليها .

وفي المحل الثاني ، وباستثناء الصيغة العراقية ، لم يعد لشرط الافضلية للعمالة العربية ، من اثر يذكر غير ما نصادفه من مواد في قانون العمل القطري ، وقرار نسبة الـ ٣٠ بالمائة المقررة للعمالة العربية في دولة الامارات .

وفي المحل الثالث ، ان رغبة اقطار الخليج في « احلال » القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة ، رغبة اكيدة ، ولكن تحول دون تحقيقها عوامل عديدة ، منها القصور في الموارد البشرية ، وقلة مخرجات التعليم والتدريب ، والاستعلاء على الاعمال اليدوية ، وسهولة تحقيق دخل معقول لمجرد المواطنة .

واخيراً ، فإن السمة المشتركة ـ دون استثناء ـ بين اقطار الخليج ، هي غياب نظام دقيق لمعلومات سوق العمل ، يمكن هذه الاقطار من جمعها ومعالجتها وتبادلها ، من اجل التحكم في حركة القوى العاملة ودرء المخاطر المترتبة على تدفق العمالة الاجنبية .

ثالثاً : نحو صياغة سياسية مستقبلية

١ ـ اعلان بالمبادىء

إذا كان الواقع الراهن للعمالة الاجنبية في اقطار الخليج ، هو ـ كما ذكرنا من قبل ـ محصلة لسياسات تبنتها هذه الاقطار ، فإن تغيير هذا الواقع سيتطلب بالضرورة تغيير او

تعديل هـذه السياسـات . وهذا يعني ـ في حقيقـة الامر ـ ان القـرار السياسي هـو الفيصل في حسم هذه القضية ، سواء باستمرار الواقع الراهن او بالعمل على تعديله .

والعملية ـ في رأينا ـ لا ينبغي ان تتم من جانب اقطار المنطقة ، بعمـل او اجراء منفـرد تقوم به كل دولة على حدة . وانما الاوفق ان تتضافـر جهود هـذه الدول ، وتتفق عـلى اصدار « اعـلان بالمبـادىء » التي تحكم صيـاغـاتهـا التشـريعيـة ومـا تصـدره من قـرارات وتعليمـات واجراءات حول استخدام العمالة الاجنبية ،ودرء مخاطرها .

وفي تقديرنا ان « اعلان المبادىء » ينبغي ان يتضمن أساساً ما يلي :

أ ـ اعادة الاعتبار الى شرط الافضلية للقـوى العاملة العـربية . ويمكن ان يتحقق ذلـك بـالتصديق عـلى اتفاقيـات العمل العـربية رقم (٢) ورقم (٤) لشـأن انتقال الايـدي العـاملة العربية .

ب ـ تـأكيد سيـاسة الاحـلال للقوى العـاملة المحلية والعـربية محـل العمـالـة الاجنبيـة الوافدة .

ج ـ اعلان الالتزام بالتخطيط العلمي لتطبيق شرط الافضلية والاحلال عـلى مدى فتـرة او فترات زمنية محددة .

د ـ اعادة الاعتبار الى مبدأ المساواة ورفض كل اشكال التمييز في الاجور وشروط العمل للعمل الواحد ، بين العاملين .

٢ ـ نظام لمعلومات سوق العمل

من العسير صياغة سياسة للقوى العاملة والهجرة ، مهـما كانت اتجـاهاتهـا ، ما لم يتـوفر لاصحاب القرار ، نظام لمعلومات سوق العمل ، بصورة دقيقة وحديثة ودورية .

ويكفي في بداية الامر ان يركز « النظام » على امرين اساسيين :

أ ـ حصر الشواغر وطالبي العمل (على المستوى المحلي والخليجي والعربي) .

ب ـ تبادل المعلومات بصورة دورية من خلال نظام للاتصال .

هذا ، علماً بأن دول الخليـج العربي قـادرة على شـراء واستخدام التكنـولوجيـا الملائمـة والمتقدمة لمثل هذا النظام .

٣ ـ تنمية الموارد البشرية في بلدان المنشأ العربية

من المبررات التي طالما رددت في السنوات القليلة الماضية ، لتبرير التـدفق الآسيوي الى اقطار الخليج ، ان الموارد البشرية في البلدان العربية المصدرة للقوى العاملة اصبحت قاصرة ـ

كمياً ونوعياً ـ عن مواجهة الطلب المتزايد على القوى العاملة في اقطار الخليج العربي . وسواء قبلنا بهذه الدعوى او رفضناها ، فإن ثمة اتفاقاً الآن بين خبراء القوى العاملة ، على ضرورة تحمل الاقطار المستقبلة للعمالة جانباً من الاستثمارات التعليمية والتدريبية اللازمة لبلدان المنشأ العربية .

ذلك انه من المقبول او المعقول ان تسهم الاقطار العربية المستقبلة للعمالة العربية ، في تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية المصدرة والتي تزودها بجانب كبير من احتياجاتها من العمالة الفنية . وهناك اكثر من صيغة لهذه المساهمة ، منها الاتفاقيات الثنائية ، وانشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية . . . الخ .

تعقيب ١

احمد مراد

١ ـ التمهيد والايضاح

لم يحدد الباحث المنهج الذي سيتبعه ، ولا ضير في هذا ، ولكنه حدد منذ البدء المفاهيم المستعملة وهذا اعطى البحث وضوحاً مهماً . ولربما كان من الافضل ان تقسم العمالة الاجنبية الى قسمين : آسيويين وغربيين . وخاصة لأن الوظيفة الاجتماعية الاقتصادية للنوع الاول تختلف عنها في النوع الثاني ، وان دور كل منهما في عملية التنمية الاجتماعية ـ الاقتصادية في بلدان الخليج مختلفة .

وقد حدد الباحث الاطار الجغرافي لمفهوم اقطار الخليج العربي ، بأنها تشمل كلاً من دولة الامارات العربية المتحدة ، ودولة البحرين ، والمملكة العربية السعودية ، والجمهورية العراقية ، وسلطنة عمان ، ودولة قطر ، ودولة الكويت . وثمة اختلاف كبير في مفهوم اقطار الخليج العربي ، فالبعض يُدخل العراق بينها ، باعتباره مطلاً على الخليج ، وهذا مفهوم جغرافي . والبعض الآخر يُدخل اليمن ايضاً ، حسب المفهوم التاريخي . وقد اقتصر مجلس التعاون الخليجي على دول الخليج ، بالمفهوم الاجتماعي ـ الاقتصادي . وربما كان ادخال العراق ، ضمن البحث مفيد لايضاح نمط آخر بديل في تنظيم استخدام العمالة الاجنبية في البلدان المستقدمة لمثل هذه العمالة .

٢ ـ السياسات

سلّط الباحث الضوء ـ مشكوراً ـ على العوامل التي حكمت السياسات القائمة في اقطار الخليج العربي . وتوصل الى ما يلي :

أ ـ ان السياسة الحالية تجاه العمالة الوافدة هي امتداد لسياسة العمالة الوافدة التي كانت سائدة قبل الاستقلال . وهذا الاستنتاج مهم الى حد كبير .

ب ـ ان « سقوط وثائق الرؤية القومية » ادى الى اختيار سياسة « مبدأ الافضلية العربية » بديلاً لسياسة « مبدأ الانتقال الحر » لليد العاملة العربية . وهذا راجع في رأينا لا الى ناحية شكلية اختيارية ، بل الى انحسار المد القومي منذ حرب عام ١٩٦٧ ، وخاصة بعد عام ١٩٧٠ .

ج ـ ان نمط التنمية الخليجية القائم على اقامة المشروعات الكبرى من قبل الشركات المتعددة الجنسيات ، وفق اسلوب « تسليم المفتاح » ، ادى الى توسع كبير وسريع للعمالة الاجنبية الآسيوية . وحبذا لو جرى تسليط ضوء اوسع على دور الشركات المتعددة الجنسيات في هذا المجال ، وتحليل هذا الدور .

د ـ انتشار استقدام قوة العمل الآسيوية للخدمات المنزلية والشخصية .

وأضيف الى ما ذكره الباحث ما يلي : ان نمط التنمية الحالي في البلدان الخليجية يقود الى نمو نمط موازٍ للانتاج وللاستهلاك وللعمل ، وبالتالي لسياسة استخدام قوة العمل . وقد اصبحت هناك فئات ، خاصة وحكومية ، ذات مصلحة في استقدام اليد العاملة الآسيوية بدلاً عن العربية ، فالعمالة الآسيوية تقوم بأعمال لا تقوم بها العمالة العربية إجمالاً ، وتقبل اجوراً لا تقبل بها العمالة العربية اجمالاً ، وعندها حد من الطاعة غير متوفرة في العمالة العربية إجمالاً . ومن هنا اصبح لهذه الفئات الاجتماعية النافذة في الخليج منظور ايديولوجي وسياسي واضح . وقد حدد الباحث ابرز مفاهيم هذه الفئة الاجتماعية في تفضيل العمالة الآسيوية ، ولكنه لم يقم بعملية جدال مع هذه المفاهيم ودحضها ، والنقاط الاربع التي قدمها هي مربط الفرس في مسألة استخدام العمالة الآسيوية ، ولا ندري السبب في تهرب ـ واسمحوا لي استخدام هذا التعبير ـ الاستاذ عز الدين من مناقشة هذه الطروحات . لأنه بدون هذه المناقشة التي تفرز المواقف القومية عن المواقف القطرية ، والمواقف التخطيطية بعيدة المدى عن السياسات التوازنية السريعة ، والمنظور الاقتصادي البحت للقطاع الخاص عن المنظور الشامل للقطاع الحكومي . تلك هي مقدرات البلاد في الاجل الطويل ، فكيف لا نعالجها ، وبعمق كافٍ؟ ان هذا النقص هو من ابرز ما يوجه الى ورقة الاستاذ عز الدين . وانني اطرح هذه النقاط الاربع للمناقشة المعمقة .

لقد اصبحت هناك ، فئات حكومية وخاصة ، ذات مصلحة في استقدام اليد العاملة الآسيوية ، واصبح لهذه الفئات الاجتماعية منظور ايديولوجي وسياسي واضح . ويشدد الباحث على الظاهرة الاستثنائية لسياسة العراق تجاه قوة العمل العربية ، وهو المنظور البديل لسياسة الاقطار الخليجية تجاه استخدام قوة العمل العربية . كذلك يشير الى التأكيد الرسمي والعمل الفعلي لتطوير استخدام قوة العمل المحلية في الاقطار الخليجية ، وهذه سياسات لا تلاقي النجاح بشكل كافٍ بسبب نمط الحياة القائم على احتقار العمل اليدوي والاتجاه نحو التجارة والعمليات المالية والمضاربات العقارية والمالية .

ان اشد ما يفتقر اليه هذا القسم هو التحليل البنائي ـ الاجتماعي ـ التاريخي ـ السياسي على انساق متعددة لاعطاء ايضاح معمق لاسباب هذه السياسات المتبعة . ان هذه السياسات هي حصيلة العلاقات الاجتماعية ـ الاقتصادية السائدة ، ومحصلة تنازع القوى المختلفة ودور الفئة السائدة .

٣ ـ التشريعات والنظم والاجهزة

تناول الباحث ، في هذا القسم من الدراسة ، مجمل التشريعات والنظم والاجهزة الخاصة باستخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، فاستعرض ذلك في كل قطر على حدة ، ثم انتقل الى رصد الاتجاهات والملامح المشتركة . وذكر من هذه الملامح والاتجاهات المشتركة ما يلي :

أ ـ السيطرة الشديدة على حركة القوى العاملة الوافدة. ولكن الباحث لم يعطنا تقويمه الشخصي لهذه السيطرة . وانا أرى انها ضرورية وواجبة . ولكن السياسة المتبعة في ممارسة هذه السيطرة هي المسألة الاساسية .

ب ـ ان شرط الافضلية للعمالة العربية ـ بغض النظر عن حالة العراق ـ نصادفه فقط في قانون العمل القطري وفي الامارات العربية . ولم يقل لنا الباحث لماذا؟ ولكن الارقام توضح ان هذين البلدين هما من اسوأ اقطار الخليج العربي في استخدام العمالة الآسيوية الوافدة ، وسنعود لذلك فيما بعد .

ج ـ ان رغبة الاقطار الخليجية في « احلال » قوة العمل الخليجية محل قوة العمل الوافدة هي رغبة اكيدة ، ولكن تحول دون تحقيقها عوامل عديدة ، ذكر الباحث بعضها . وقد حققت البحرين والكويت فيها نجاحاً مقبولاً .

د ـ ان السمة المشتركة بين اقطار الخليج هي غياب نظام دقيق لمعلومات سوق العمل . ولكننا نتساءل : هل هناك فعلاً سوق للعمل في اقطار الخليج طالما كان هناك تحديد للاجر ، وعدم وجود بطالة ، وعدم السماح بالانتقال من مهنة الى اخرى الا بموافقات حكومية؟

٤ ـ صياغة سياسة مستقبلية

في آخر الدراسة قدم الباحث ثلاثة اقتراحات لصياغة سياسة مستقبلية : اولها اعلان بالمبادىء ، وثانيها وضع نظام لمعلومات سوق العمل وثالثها تنمية الموارد البشرية في بلدان المنشأ العربية .

أ ـ اعلان بالمبادىء : لم يبين الباحث مدى إمكانية تحقيق ذلك في شروط نمط التنمية

الحالي ، وما اذا كان بامكان المتعهد العربي ان ينفذ التعهدات التي يقوم بها الاجانب وبالاسعار التي يلتزمون بها ، وما اذا كان عمال البناء والتشييد يقبلون بنمط الحياة الذي يعيشه امثالهم من الكوريين . . ان هذا يعود بنا مرة اخرى الى نقاش طروحات مروجي استخدام العمالة الآسيوية ، لا القفز عليها ، كما فعل الباحث . ومع ان استراتيجية العمل العربي المشترك نصت على « التوسع في الاعتماد على العمالة العربية بهدف تقليص الاعتماد على العمالة الاجنبية » لكننا لا نستطيع القول متى يمكن ان يحدث ذلك .

ب ـ نظام لمعلومات سوق العمل: نعتقد ان هذا الاقتراح بنّاء ومفيد ويمكن ان يخدم مصلحة جميع الاطراف الفرقاء ، ويمكن ان يتم على مستوى كل بلد خليجي او على مستوى مجموع البلدان الخليجية ، كما يمكن للبلدان العربية الاخرى ان تشارك في هذا النظام كبلدان او كأفراد .

ج ـ تنمية الموارد البشرية في بلدان المنشأ العربية : اذا كان هذا الامر مهماً فإن تحقيقه يبدو لي صعباً للغاية في ظروف المعروض المتاح من قوة العمل العربية بدون مساهمة من البلدان الخليجية .

في الختام ، ان ما تضمنته استراتيجية العمل العربي المشترك من ضرورة « تنمية وتطوير القوى البشرية والقوى العاملة في الوطن العربي وضمان حريتها في الحركة ووفقاً لمتطلبات التنمية الاقتصادية في الاقطار العربية او الحفاظ على هذه القوى داخل الوطن العربي والتوسع في الاعتماد على العمالة العربية بهدف تقليص الاعتماد على العمالة الاجنبية » يشكل المنطلق لاستخدام العمالة العربية بشكل صحيح . ويشكل اقرار اتفاقات العمل رقم (٢) و(٣) من قبل البلدان الخليجية تنفيذاً لاستراتيجية العمل العربي المشترك ، واجراء لحل مشاكل استخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي . ونرى ان اعادة النظر بقوانين الجنسية بحيث تمنح للعربي بشروط معينة كمدة الاقامة في القطر ، للموجودين حالياً ، وحمل شهادة مهنية او جامعية من الراغبين العرب ، خطوة في الطريق الصحيح لتدعيم عروبة هذه الاقطار ولحل مشاكل استخدام اليد العاملة الاجنبية فيها وللمساعدة في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية .

تعقيب ٢

محسن خليل ابراهيم

اود تسجيل الملاحظات التالية :

١ ـ يقودنا البحث الى استنتاج اساسي يتمثل في غياب الهدف القومي في عملية استخدام الايدي العاملة الوافدة . ففي الوقت الذي يركز فيه العراق على تحقيق هذا الهدف وبشكل متوازن مع الاهداف الاقتصادية والاجتماعية ، نجد ان بقية اقطار الخليج تركز على الهدف الاقتصادي فقط . وهذا ما عكسه الباحث بوضوح كفارق اساسي بين التشريعات لكل من اقطار الخليج العربي والعراق . ان هذه الاقطار لم تميّز في تشريعاتها بين العمالة العربية الوافدة ، والعمالة الاجنبية ، ويعود ذلك الى غياب الهدف القومي ، وهاذ ما أكده الباحث عندما تكلم عن سقوط وثائق الرؤ ية القومية .

ان التركيز على الهدف الاقتصادي في استخدام العمالة الوافدة يلتقي في نتائجه مع الاهداف السياسية المتمثلة في طمس المعالم القومية للمنطقة ، التي كان « السلف الاصيل » يرسمها في استخدام العمالة الوافدة اليها .

وفي مجال تحقيق الهدف القومي من استخدام العمالة العربية الوافدة ، فإن الباحث كان واضحاً في ابراز سياسة العراق في هذا الصدد ، الا انه لم يتعمق في شرح مضامين هذه السياسة ونتائجها ، وبالتالي فإن ما ذكره الباحث جاء وكأنه معزول عن طبيعة سياق البحث . وقد كنت انتظر منه ضمن هذا السياق ان يبذل جهداً اكبر في تحديد الدور الذي لعبته الايدي العربية العاملة في ميدان التنمية في العراق ، ومساهمتها في شتى قطاعات الاقتصاد الوطني ، وانتشارها الجغرافي ، وحملها البندقية للدفاع عن القطر العراقي .

٢ ـ في ميدان السياسات التي حكمت حركة انتقال القوى العاملة وتشغيلها ،تطرق الباحث الى العوامل التي صاغت او اثرت في صياغة هذه السياسات ، وبعيداً عن الاتفاق او الاختلاف معه هنا ، الا انني ارى ان البحث قد اهمل في هذا الباب النتائج التي نجمت عن

تطبيق هذه السياسات ، وأثرها على تركيب وتوزيع الايدي العاملة الوافدة قطاعياً في هذه الاقطار .

٣ ـ وفي مجال التشريع والنظم والاجهزة ، وجدت تداخلاً ما بين التشريعات والنظم والاجهزة وكذلك السياسات ، وهذا واضح كل الوضوح في حالة الامارات العربية وكذلك البحرين . وكان من الافضل لو ان الباحث فرّع هذا القسم الى فرعين ، فعمد اولاً الى الاشارة الى التشريعات والنظم واهدافها ، ثم حدد بعد ذلك الفجوات التي تتخللها ان وجدت ، ويعرج بعدها على الاجهزة القائمة في هذه الاقطار ، والمسؤولة عن سياسة الاستخدام واجراءاتها التطبيقية لتنفيذ التشريعات والنظم ، ثم يذهب بعدها الى تحديد مدى نجاح او فشل الاجهزة في تنفيذ ما تضطلع به من اعباء .

٤ ـ ان القسم المكرّس « نحو صياغة سياسة مستقبلية » تضمّن نقاطاً ثلاثة :

ـ اعلان بالمبادىء : ينصب اساساً على تحقيق عملية الاحلال للقوى العاملة الوطنية والعربية محل الاجنبية ، وتحقيق مبدأ المساواة .

ـ نظام لمعلومات سوق العمل تنحصر مهمته ابتداء بحصر العرض والطلب وتبادل المعلومات .

ـ تنمية الموارد البشرية في بلدان المنشأ العربية ، ومساهمة الاقطار العربية المستقبلة للعمالة في هذه التنمية .

ومع اهمية هذه المقترحات ، الّا ان التساؤل الاساسي هنا هو : هل هذه هي العناصر اللازمة لنجاح تنظيم استخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ؟

ولنفترض جدلاً بأن اقطار الخليج العربي قد صادقت على اتفاقيتي العمل العربية : رقم (٢) لسنة (١٩٦٧) ورقم (٤) لسنة (١٩٧٥) ، فهل يكفي هذا التصديق لتطبيق مبادىء هاتين الاتفاقيتين ؟ اذ ان تجربة العمل العربي المشترك تؤكد لنا بأن التصديق وحده دون توفر الارادة السياسية ، سوف يؤدّي الى استمرار حالة « سقوط الرؤية القومية» كما سمّاها الباحث .

كما أعتقد ان موضوع الاحلال او استمرار النمط السائد في طبيعة تكوين العمالة في اقطار الخليج ، يرتبط بأسبابه القائمة ، التي تمتد ، الى الجانب السياسي منها والجانب الاقتصادي ، طبيعة تكوين الحكم في هذه الاقطار ، ومدى ارتباط مصالحه الاقتصادية بالمصالح القائمة لدى القطاع الخاص . . . ما هو دور واهمية القطاع الخاص في التأثير على حجم العمالة الوافدة ؟ كيف ترسم سياسته ؟ هل هناك سيطرة عليه في جانب الاستخدام؟ . . . كيف يمكن اخضاعه لاشراف السياسة العليا في هذا المجال ؟ والتساؤلات التي تنتظر اجابة محددة كثيرة ، وقد اغفلت في البحث الذي أمامنا ومنها : كيف ستتم عملية

الاحلال ؟ هل تتم ابتداء من مستويات معينة من المهارات ؟ آخذين بذلك إمكانية واستجابة بلدان المنشأ العربية . وفي ايّ القطاعات الاقتصادية يمكننا ان ننجح على المدى القصير وفي المدى الطويل؟ ما هو اثر تحكم عوامل السوق التلقائية في سياسة الاحلال وحركة انتقال الايدي العاملة؟ هل تخلف المستوى النوعي والمهني للقوى العاملة العربية كان سبباً في عجز هذه القوى عن ملء الفراغ النوعي للقوى العاملة في هذه الاقطار ؟

وهنا ومن خلال هذه التساؤلات نكتشف اهمية معلومات سوق العمل وضرورة توفرها وتطويرها بشكل يفوق المدى الذي رسمه البحث الذي أمامنا ، اذ من اجل ان نعيد تنظيم القوى العاملة لا بد لنا من معرفة : اولاً هيكل الايدي العاملة : وطنية ـ عربية ـ اجنبية . . . توزع هذه الايدي بين القطاعات الاقتصادية السلعية والخدمية . . توزع هذه الايدي بين القطاعين : العام والخاص . . . تحديد الانتاجية ومساهمة الايدي العاملة في هذه الانتاجية . . . . الخ .

٥ ـ واخيراً اود ان اثير بعض النقاط حول موضوع البحث نفسه يمكن حصرها فيما يلي :

ـ يعتبر التمييز ، عند رسم سياسة العمالة الوافدة ، بين الاعمال المستقرة الدائمة والاعمال المؤقتة ، والتي تتمثل بشكل عام بالانشاءات التي تنفذها برامج التنمية في منطقة الخليج العربي ، من الضرورات الملحة لرسم سياسة واقعية ، ذات هدف قومي . ذلك لأن الاثر الذي يتركه الوافد الذي يعمل في وظائف دائمة ، اشد على الاقطار الخليجية من آثار العمالة في الوظائف المؤقتة . كما ان درجة الاندماج بالمجتمع في الوظائف الدائمة تفوق درجة الاندماج لعّمال المشاريع المؤقتة في المجتمع الخليجي .

ـ اكد البحث في اكثر من مكان على شرط الافضلية وعلى نسبة ٣٠ بالمائة المقررة للعمالة العربية ، ولكن البحث اهمل موضوعاً أساسياً ، كان يمكن طرحه للمناقشة ، يتمثل في تحديد والزام الشركات المتعددة الجنسيات ، العاملة في هذه الاقطار ، بتشغيل عدد معين من العمال الوطنيين والعرب من مجموع العاملين في هذه الشركات .

ـ في مجال الاجهزة ، كان يمكن للبحث ان يتطرق الى تجربة مكاتب التشغيل في الاقطار الآسيوية المصدرة للايدي العاملة (الرسمية منها وغير الرسمية) واثرها في نجاح تدفق الايدي العاملة الى خارج اقطارها . والاستنباط من هذه التجارب ما يخدم تطوير واعادة تنظيم ادوات التشغيل في اقطار الخليج العربي، واهمية العمل على نشر مكاتب التشغيل هذه فيما بين الاقطار العربية .

المناقشات

١ ـ جودة عبد الخالق

ـ فيما يتعلق بسقوط وثائق الرؤية القومية وحلول آلية السوق محلها . السؤال هو : لماذا حدث هذا التطور ؟ وهل له ارتباط بالحجم النسبي لكل من القطاع الخاص والقطاع العام ودور كل منهما ؟ ام ان له ارتباطاً بتبعية المنطقة للخارج منذ السبعينات ؟

ـ بالنسبة لسوق العمل اود ان أعزز تساؤل د. احمد مراد حول وجود سوق عمل . الحقيقة ليس هناك سوق عمل في بلدان الخليج ، وإنما تم تفتيته الى عدة اسواق بفضل نظام الكفيل الشائع في استخدام العمالة . هذا النظام أدّى الى نزعة مركزية للضغط على معدل الاجر نحو حد الكفاف وبالتالي مهّد لتفضيل العمالة الاجنبية والآسيوية خاصة .

ـ لا يجب ان نضع آليّة السوق في مواجهة الاعتبارات القومية وكأنّ آليّة السوق تجسيد للحساب الاقتصادي السليم . فالواقع ان آليّة السوق قد توضع في مواجهة الاعتبارات الاقتصادية بالمعنى الاجتماعي الواسع . فتحرك العمل الى مجالات أقل انتاجية في بلدان البترول مقابل أجر اعلى ، وهجره اعمال أكثر إنتاجية في دول المنشأ ، يعتبر مثالاً صارخاً لسوء تخصيص الموارد .

ـ اخيراً أتساءل : لماذا يتباين نمط استقدام العمالة بين العراق (حيث تفضل العمالة العربية بالفعل) وباقي بلدان الخليج (حيث يشيع تفضيل العمالة الاجنبية) ؟ وهل لهذا علاقة باختلاف النظام الاجتماعي ـ الاقتصادي في كل منهما ؟ اعتقد ان الدراسة المقارنة لهذا تفيد كثيراً في فهم ظاهرة تدفق العمالة الاجنبية .

٢ ـ اسماعيل سراج الدين

ـ نقطة متعلقة بخصوص صياغة سياسة مستقبلية . ويبدو لي ان النقاط الاربع التي

ذكرها الباحث في اعلان المبادىء ليس لها اساس متين لتنفيذها . فليس هناك أيّ حديث عن تعريف وتحديد معنى « الخطر » ممثلاً في نسبة العمالة الاجنبية في العمالة الكلية او نسبة الاجانب بين السكان ، فمثلاً : ما هي النسبة التي تجعل هناك خطراً اقتصادياً ، اجتماعياً ، سياسياً او ثقافياً ، قطرياً وقومياً ؟ بدون تحديد هذه النسب ووضعها كأهداف محددة ، فستكون هذه السياسات السكانية والعمالة المقترحة بدون أساس تنفيذي عملي .

ـ يجب التقرير ان الهجرة حتى في داخل القطر الواحد ، قد تسبب مشاكل اقتصادية ، اجتماعية وثقافية ؛ فمثلاً سرعة هجرة الريف الى الحضر ، في القطر نفسه قد تسبب مشاكل خطرة . اذ يجب رسم سياسة لتوقيت إدخال العمالة أي أنه عند رسم السياسة السكانية يؤخذ في الحسبان : الكم والسرعة .

٣ ـ حيدر ابراهيم علي

ـ إن وثائق الرؤية القومية هي مجرد تشريعات فوقية وقوانين رسمية . هي انعكاس رؤية طبقات وفئات اجتماعية ليس في استراتيجيتها وايديولوجياتها توجُه قومي حقيقي ، وتخدم مثل هذه التشريعات والقوانين هدف تزييف وعي الجماهير القومي الحقيقي . كذلك تتم محاكمة اي قانون او تشريع من خلال تطبيقه .

ـ فصل عملية تغيير او احلال القوى العاملة عن نمط التنمية السائد ، والسؤال هو هل هذه التنمية مستقلة ام تابعة ؟ ان نمط التنمية يحدد حجم ونوع العمالة . ونتساءل هل تحتاج التنمية المستقلة والانتاجية لهذه العمالة . كذلك نجد في الورقة اسباب او عوامل فنية وثقافية بحتة مثل القصور في الموارد وقلة مخرجات التعليم والتدريب ، ويجب طرح الاسباب من منظور سياسي وهو التنمية بمن ولمن ؟

٤ ـ سعاد الصباح

يجب الاعتراف ، ان العيب ليس في السياسات الحكومية فقط . واني لا ادافع عن أيّ سياسة ، ومواقفي معروفة من ذلك . ولكن المواطن الخليجي ساعد هذه السياسات باستيراد العمالة غير العربية بشخصيته الاتكالية ، وعدم تقديره للعمل ، وعدم ادراك ذوبان شخصيته العربية في الزحف الآسيوي . وعلى السلطات ان تقوم بتوعية عامة ، حتى لا تضيع هويتنا العربية ، وان لا نخسر اراضينا ، والمثل القريب ما حصل في سنغافورة بعد الغزو الاصفر لأراضيها .

٥ ـ محمد عبيد غباش

اسجل ثلاث ملاحظات :

الاولى تتصل في ما ذهب الباحث اليه حينما خالف الرأي الشائع بأن ظاهرة العمالة نبتت كظاهرة عشوائية ، دون قصد أساساً بسبب الطفرة المالية التي شهدتها بلدان الخليج

خصوصاً بعد زيادات العام ١٩٧٣ ، وان آلية السوق بمعزل عن مقاصد الحكومات هي التي أحدثت الظاهرة . وقد ذكر الكاتب بأن الواقع القائم لوضعية العمالة الاجنبية في الخليج العربي انما هو محصلة لسياسات الحكومات الخليجية . ويسند قول الباحث هذا ان ظاهرة العمالة الاجنبية ليست طارئة في هذه الفترة ولا هي بالفريدة في التاريخ الحديث للمنطقة فهناك جالية هندية من البانيان ، على سبيل المثال ، تمتد جذورها الى المائة عام او اكثر في الساحل العماني ، كما ان الحكومات الخليجية تعي بدقة الابعاد الكاملة للهجرة الاجنبية الى بلدانها . ففي الستينات ظهرت اطماع الشاه في بلدان الخليج المتزامنة مع الهجرة الايرانية الى هذه البلدان ، وقد تفاقمت ازمة الشاه حتى وصلت الى حد مطالبته ببعض اراضي ساحل عمان وبكل البحرين ، حتى وصل الى حد عقد استفتاء باشراف الامم المتحدة لتحديد هوية البحرين . والحكومات الخليجية تعي جيداً ان هجرة السبعينات التي تعتمد أساساً على العمال القادمين من شبه الجزيرة الهندية ، والهند على وجه الخصوص ، تكتسب خطورة اعظم ، في منظور الاطماع الاقليمية ، من خطورة الهجرة الايرانية ، نتيجة الى ان دولة كالهند تتجاوز في ثقلها السياسي والعسكري والاقتصادي دولة كايران الشاه .

اما الملاحظة الثانية فمتعلقة بما ذكره الباحث حين عدد فيها عدد من ظواهر ايجابية (كأمثلة من واقع السياسات الراهنة) ، تخرج على القاعدة السائدة المروجة لانتشار العمالة الاجنبية ، ظاهرة التخطيط التشريعي المتشدد في بعض الاقطار الخليجية ، خاصة في دولة الامارات بهدف الحد من استخدام القوى العاملة الاجنبية ومنع استمرارها . . . الخ . وأحب ان أذكر ان هذا التفاؤل لا علاقة له بصلب الواقع حيث ان هذه التشريعات غير مطبقة وغير محترمة ولا توجد ادنى البوادر لتعديل مثل هذا الوضع ، وحيث السياسات الراهنة التي تأخذ طريقها للتنفيذ، تتناقض مع مثل هذا التوجه الرامي للحد من العمالة الاجنبية .

واخيراً وفي سياق ما ذكره د. احمد مراد عن مشروع الاتفاقية التي تحفظ حقوق العمال العاملين في غير دولهم والتي تعدها الامم المتحدة(*) . أحب ان نتحاشى ، ونحن في مطلع ندوتنا الوقوع في منزلقات لا تحمد عقباها وذلك بأخذ مواقف مضادة للحقوق النقابية والانسانية للعامل الاجنبي تحت غطاء التخويف ، بما يمكن أن تشكله هذه الحقوق من قوة للعامل الاجنبي . وأحب ان أعلن ان العلاقات التي تربط بيننا وبين الطبقة العاملة الاجنبية هي علاقات وطيدة . فالعمال اجانب كانوا ام عرباً ام مواطنين يواجهون ، وان بدرجات مختلفة ، الخصم المشترك نفسه والمتجسد في رأس المال ، وأيّ تقوية لموقف العامل الاجنبي هي تلقائياً تقوية للعامل العربي والمواطن في الصراع الاجتماعي الاقتصادي ضد رأس المال ، وحالياً نجد الثلاثة جميعهم محرومين الى حدود تكاد تكون كاملة في بلدان الخليج من الحقوق النقابية والانسانية التي تعارفت عليها المجتمعات المتقدمة ، وحتى العديد من مجتمعات العالم

(*) لا تظهر هذه الاشارة في تعقيب د. احمد مراد المكتوب ، والسابق ايراده . (المحرر)

الثالث . ويجب ان يكون واضحاً ان تحصيل العمال الاجانب لحقوقهم النقابية والسياسية يصب في مجرى اضعاف قوتهم التنافسية ضد العمال العرب والمواطنين ، والناجمة عن خضوعهم لشروط مادية معنوية لا يرتضيها العمال العرب والمواطنون . وإضعاف هذه القوة التنافسية قمين بإضعاف اسباب تفضيل العامل الاجنبي على العرب والمواطن ، وسوف يدفع تلقائياً الى الحفاظ على الهوية العربية للمجتمعات الخليجية .

٦ ـ الهادي الغزي

تعد الاتفاقية الدولية والتي تمر بمرحلة الصياغة منذ سنة ١٩٧٩ موضع خلاف بين الدول حيث تسعى دول المنشأ ، وهي دول العالم الثالث ، في مجملها الى تعزيز حقوق عمالها المتنقلين . بينما تعمل بلدان الاستقبال ، وهي البلدان المتقدمة عموماً ، على تعظيم محصلاتها الاقتصادية بعرقلة وتقليص منح هذه الحقوق والتحكم في اسواق العمل والمزيد من اهدار موارد الدول النامية .

ان الامانة العامة للجامعة العربية تولي موضوع العمالة الاجنبية اهمية حتى قبل اعلامها بمشروع الاتفاقية ، ويتمثل موقفها في حثّ الاقطار العربية ذات الكثافة من العمالة الاجنبية على تخفيضها الى مستوياتها الطبيعية ، واستبدالها بقوى عاملة وطنية وعربية قدر المستطاع وذلك ضمن خطة قومية واضحة ومتفق عليها لتنمية الموارد البشرية العربية ، مما يمكن معه لهذه الاقطار ان تمنح العمالة الاجنبية الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، والتي يدور حولها النقاش ضمن مشروع الاتفاقية ، وذلك تنفيذاً لمقومات الحضارة العربية التي تكفل جميع الحقوق والمكتسبات للساكنين والمقيمين على الارض العربية على حد سواء . وتتسق رؤ ية الامانة العامة مع الاختيارات المطروحة والتي أمكن بلورتها من خلال الدراسة المبدئية لمشروع الاتفاقية ، ومن اهمها تحوير بعض البنود وفق مصالح الاطراف العربية ، وتعليق المصادقة على الاتفاقية او على بعض بنودها خلال مرحلة مؤقتة من الزمن ، خصوصاً وان الاتفاق على الصياغة النهائية للاتفاقية والمصادقة عليها سيستغرق فترات اخرى من الزمن .

وسوف لن يجدي عدم التصديق على الاتفاقية بعد اقرارها دولياً في شيء ، اذ ستتزايد اعتماداً على ذلك طلبات وضغوط دول المنشأ الاجنبية بشتى الاشكال من اجل تحقيق مزيد من الحقوق والمكتسبات لعمالها المهاجرين . وتشهد المرحلة الحالية وحتى قبل قيام الاتفاقية مناداة هذه الدول بمثل هذه الحقوق .

٧ ـ نادر فرجاني

ـ استعمل الاستاذ امين عز الدين التعبير الرنان « سقوط وثائق الرؤ ية القومية » . وأنا أرى أنه لم تنهض وثائق للرؤ ية القومية حول هذا الموضوع بحيث يمكن الحديث عن سقوطها . صحيح ان هناك اتفاقيات عربية لكن لم يصدق عليها . الاتفاقية العربية الاخيرة ،

في عام ١٩٧٥ لم يصدق عليها الا بعض من البلدان العربية لا يتجاوز عدد اصابع اليد الواحدة ، وليس بينهم بلد واحد مستقبل للعمالة.

ـ اؤيد ما ذهب اليه الاخ محمد عبيد غباش من ضرورة تمتع العمال الوافدين بحقوقهم . من حق اي دولة ان تمنع أشخاصاً او فئات معينة من العمل فيها ، لكن ما دام هناك قوة عمل تساهم في اطار الشرعية القائمة في عملية الانتاج في المجتمع فلا بد من ان تحصل على جميع حقوقها النقابية والاجتماعية والاقتصادية .

٨ ـ محمد صالح الكواري

أحب ان اؤكد اهمية المقولة التي ترى ان نمط التنمية هو الذي يحدد نوعية العمالة المطلوبة وحجمها ، وبالتالي فإني اتساءل هل يمكننا اعتبار نمط التنمية الحالي ، ان حتمت تسميته كذلك ، نمطاً صالحاً لتنمية هذه الاقطار ؟ اعتقد أن هذا النمط ، ليس بصالح لتنمية هذه الاقطار لأنه لم يأت كنتيجة موضوعية لحاجات هذه المجتمعات ، ولم يتبنّ تطلعاتها . وواضح ان هذا النمط يؤدي الى تهميش دور المواطن الخليجي حيث تضاءل دوره بشكل واضح في قوة العمل وهذا امر اكدته الاحصاءات المقدمة الى هذه الندوة ، وغيرها من الندوات المماثلة ، كما ان هذا النمط أدى الى سلوك الاساليب نفسها الموروثة عن المستعمر في التعامل مع قضية العمالة الاجنبية وتعظيم دورها في التنمية الاقتصادية وتبرير ذلك الدور .

وليست المسألة إذاً ، في رأيي ، هي احلال عمالة عربية محل عمالة اجنبية ، بل القاء نظرة ممحصة على موضوع مشاركة العمالة المحلية في سوق العمل والاهتمام بها كأهم المصادر ، وبعد ذلك سد النقص في القوى العاملة من المصادر العربية دعماً لتنمية شاملة تأخذ في اعتبارها امكانيات هذه الاقطار وطموحاتها .

كما ارجو ان اوضح بأن آلية السوق وعامل الربحية المؤثر في حالة القطاع الخاص لا يمكن ان يكون سبباً عقلانياً لتوجه هذا القطاع ، الى الاخذ بأسلوب جلب العمالة الاجنبية متخذاً من انخفاض الاجر مبرراً يبرر سلوكه ، وذلك اذا ما واجهنا هذا المبرر بارتفاع انتاجية العمالة العربية ، مقارنة بانتاجية العمالة الاجنبية ، وانا اقول ذلك عن خبرة من عملي الحالي . ناهيك عن المخاطر الاخرى لاستخدام العمالة الاجنبية ، من تهديد لهوية المنطقة وطمس لحضارتها . وبالتالي فإنه يمكننا القول بأنه اذا ما سنت قوانين مرشدة للقطاع الخاص وقدمت دراسات موضوعية من خلال مراكز البحوث ، فإن القطاع الخاص سيسلك سلوكاً يتبنّى من خلاله احلال قوة العمل العربية محل الاجنبية .

اما بالنسبة لموضوع سقوط وثائق الرؤية العربية : فيمكننا القول بأن المد القومي في الوطن العربي في وقتنا الحاضر وعلى المستوى الرسمي على وجه الخصوص قد تخلّف كثيراً عما كان عليه خلال الخمسينات والستينات ، ولا يقع عبء ذلك على البلدان الخليجية منفردة بل تشاركها في ذلك اقطار العالم العربي للاسف الشديد .

٩ ـ ابراهيم سعد الدين

القضية الخاصة بأسباب العمالة الاجنبية في منطقة الخليج العربي ستكون موضع مناقشات متتالية ولذلك لن أتطرق الى الموضوع بأي تفصيل ولكن فقط اود ان أناقض مقولة الباحث حول ان الزيادة في العمالة الآسيوية كانت نتيجة للنمط الاستعماري . فهناك مثلاً حقيقة ان النمو الحالي هو ذو طبيعة جديدة كلياً . ولمجرد اعطاء مثال اوجِّه النظر الى زيادة حجم العمالة الآسيوية في دول كالسعودية لم تكن تاريخياً تستخدم هذا النوع من العمالة . بل ان العمالة الآسيوية قد زادت بشدة ايضاً في قطر له سياسة تفضيل القوى العاملة العربية الا وهو العراق . فهناك زيادة كبيرة في قوة العمل الآسيوية في العراق حتى وإن كانت نسبة الآسيويين ليست كبيرة . ومن هنا فإن القضية يجب ان تعالج من منطلق واقعي أوسع ولا تقتصر على الحديث عن الميراث الاستعماري وسقوط وثائق الرؤية القومية . وسنناقش هذا فيما بعد عند عرض بحوث اخرى .

١٠ ـ اسعد عبد الرحمن

لا اعتقد ان ثمة تناقضاً بين ما ذكر عن الخطر القومي الذي تمثله العمالة الاجنبية غير العربية على منطقة الخليج العربي ، وبين ما قاله الاستاذ محمد عبيد غباش (وأيده فيه د. نادر فرجاني) حول ضرورة تحقيق عدالة اقتصادية وانسانية للعمال غير العرب في الخليج .

المسألة ليست مسألة ابيض واسود ، ولا اريد ان استبق الامور ، اذ أننا سنناقش هذه المواضيع لاحقاً. وكما تثبت الاوراق الاخرى ، ثمة خطر قومي يتجسّد في الوتائر المتصاعدة للعمالة غير العربية المهاجرة الى الخليج . وهذه حقيقة لا يمكن نكرانها . لكن الدراسات الاخرى المقدمة الى هذا المؤتمر تؤكد ايضاً ان ثمة معاملة غير انسانية للعمال الاجانب في الخليج . وبالتالي ، فإن المهم هو ان نجد المعادلة المناسبة لدرء الخطر القومي من جهة ، ولتجاوز معاملة « الرقيق الابيض » التي يتعرض لها العمال الاجانب في المنطقة . والمسألة في النهاية ، مسألة جدلية . فنحن بالقدر الذي نخفف فيه من سوء معاملة العمال الاجانب ، فإنما نحن ـ في الوقت ذاته ـ نقلص من الخطر القومي الذي يجب ان نوجه لدرئه اهتماماً خاصاً في الوقت ذاته .

١١ ـ عبدالله النيباري

حول مسألة العلاقة بين الموقف القومي والنظرة التقدمية ، من المهم جداً ان لا يكون هنالك تناقض او تصادم بين المطالب والمصالح القومية والمفاهيم التقدمية . فالمسألة في اعتقادي تُطرح من زاوية ان هل ما يحدث من تنمية في منطقة الخليج من التزاوج بين الاموال النفطية والعمالة الوافدة يتماشى فعلاً مع المتطلبات الوطنية والقومية من جهة ، والمصلحة الانسانية من جهة اخرى ؟ هل هذا التزاوج بالطريقة التي تحدث في الخليج في الوقت الحاضر هو افضل ما يمكن أن يحصل ؟

من جهة اخرى فإن النظرة لموضوع العمالة الاجنبية يجب ان تقترن بالواقعية . فظاهرة زيادة العمالة الاجنبية ليست فقط نتاج تشريعات وقوانين وسياسات ، بل ايضاً هي نتيجة لطلب نابع من نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعات الخليج ، فعلى سبيل المثال جزء لا بأس به من الطلب على العمالة هو للخدمة في المنازل والخدمات المشابهة .

١٢ ـ رياض طبارة

إن الهدف الاساسي لتنظيم استخدام العمالة الاجنبية في البلدان العربية هو بلا شك الاستعمال المتزايد للعمالة العربية في التنمية العربية ، وذلك ضمن شروط محددة ، منها عدم المساس بحقوق الانسان ، وخاصة حقوق العمالة الموجودة حالياً في البلدان المستقبلة .

وللوصول الى هذا الهدف ، يجب الحصول على المعلومات الاحصائية الكافية وهذا ما تكلمنا عنه في الجلسة الاولى . ثم يجب دراسة نتائج العمالة غير العربية ، وهنا تبرز قضية تأثير النسب المرتفعة لهذه العمالة على الطابع العربي للبلدان المضيفة . يبقى الامر الاهم وهو دراسة اسباب وجود هذه النسب المرتفعة في اقطار الخليج العربي ، اذ ان معرفة هذه الاسباب هي الاساس لوضع السياسات الكفيلة لرفع نسبة العرب في مجموع العاملين من غير المواطنين .

وهنا يجب القول ان البحث في هذا الموضوع يبقى في معظمه مقتصراً على شعارات تطالب بزيادة هذه النسب، وكأنَّ الامر هو بسيط مرده فقط التاريخ الاستعماري في المنطقة ومخلفاته وانه للوصول الى الهدف المعلن يتطلب الارادة السياسية فحسب . ولكن حقيقة الامر هي خلاف ذلك ، اذ ان اسباب استيراد العمالة غير الاجنبية ، تتعدى الاسباب المذكورة ـ وان كانت هذه مهمة ـ الى اسباب اخرى معقدة تتعلق بالتجربة الاقتصادية الفريدة التي تمر بها اقطار الخليج العربي خاصة ، والمنطقة العربية بوجه عام . وعلى سبيل المثال ، اشير الى ان معظم البلدان العربية المحيطة ببلدان الخليج بدأت منذ مدة تشكو هي الاخرى من نقص في اليد العاملة ، وذلك رغم تزايدها السكاني المرتفع وبسبب هجرة عمالها الى الخليج ومن هذه البلدان الاردن ولبنان وحتى مصر واليمن والسودان ، اي البلدان التي كانت منذ القدم المورد الاول للعمالة في المنطقة وبلدان الفائض السكاني الدائم . ولقد بدأت هذه البلدان بالفعل باستيراد العمالة غير العربية من الفليبين وسريلانكا وكوريا . بينما هي تصدر عمالتها الى السعودية والكويت والامارات العربية المتحدة . وفي المقابل فإن هذا النقص المنظور يترافق مع نسب مرتفعة للبطالة في بعض البلدان العربية ، خاصة في بعض مجالات العمل ، ومع مساهمة متدنية جداً للاناث في المجالات الاقتصادية ، ومع هجرة عربية تجاوزت الـ ٢٠٠,٠٠٠ نسمة في السنة الى خارج الوطن العربي . ان هذا الواقع الفوضوي والمعقد يتطلب لحله سياسات تأخذ الواقع بعين الاعتبار ، ولا تقتصر على الشعارات واعلان الاهداف العامة وهذا يتطلب تخصيص اموال كافية للبحث العلمي المعمّق والمركّز .

١٣ ـ عبد المؤمن العلبي(*)

سوف تتركز ملاحظاتي حول القسم الثالث الخاص بصياغة سياسة مستقبلية للعمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي . فلقد قدم الباحث اربعة مبادىء لهذه السياسة استهدف اعلانها الافضلية العربية للاستخدام والتأكيد على سياسة الاحلال العربية محل الاجنبية ما امكن ، واعلان التخطيط العلمي لمستقبل تدفق وتواجد العمالة الاجنبية في بلدان الخليج . واخيراً مبدأ المساواة ورفض اشكال التمييز بين العاملين بفئاتهم المختلفة مع العمالة الوطنية .

انني اتساءل عن كيفية تطبيق هذه المبادىء خاصة ما يتعلق بالاول والثاني ، ونحن نعلم بأن العمالة الفنية العربية ذات الخصائص الجيدة التي تذهب من المغرب العربي الى اوروبا والتي تقدر بمليون من الجزائر ونصف مليون من المغرب واكثر من ٥٠ الف من تونس ومثلها من موريتانيا ، وهي تعاني من عدم استقرارها لهذا اردت ان اثير هذه الملاحظة لمناقشتها .

اتساءل ايضاً حول المبدأ الرابع وارى ضرورة تقويم هذا المبدأ من حيث مدى الطموح ، بل الأمل الذي يتصف به وإنني لا اعتقد بأنه سوف يبقى املاً .

الملاحظة الثالثة :

ناقشت الندوة مقولة قيام نظام لمعلومات سوق العمل ، ارجو ان أثبت ملاحظتي هنا بأن الشمولية المستهدفة لنظام المعلومات لا بد من ان تنطلق أساساً من البعد القومي لسوق العمل على النسق الذي ذهبت اليه منظمة العمل العربية في انشاء مؤسسة التشغيل العربية في المغرب .

١٤ ـ احمد مراد

أثار بعض السادة المشاركين موضوع الموقف التقدمي وارتباطه بالموقف القومي في مسألة الهجرة الاجنبية الى الاقطار الخليجية ، واشاروا الى ان الموقف التقدمي كلٌ لا يتجزأ ، وانه يجب اعطاء المهاجرين الى الاقطار الخليجية حقوقهم المتساوية . ونحب ان نشير الى ان فهم العلاقة بين الموقفين لا يكون ميكانيكياً او احادياً ، بل جدلياً ، وأن الموقف التقدمي لا يناقض الموقف القومي بل يدعمه . والعكس صحيح . واذا كانت المسألة المطروقة هي عروبة الخليج فهذا لا يعني هضم حقوق الاجانب فيه . وعليه أود ان اشير الى ما يلي :

ـ أكدت في تعقيبي على هذا البحث ضرورة منح الجنسية الى المهاجرين العرب الذين انقضى على وجودهم مدة معينة في البلاد ، والى منح الجنسية لمن يحمل اختصاصاً مهنياً او علمياً من ابناء البلاد العربية . وهذا يؤثر بالطبع على هيكل العمالة الاجنبية الى حد كبير ، كما أنه يقوّي الارتباط والتضامن العربي .

(*) قدمت بعد انتهاء الجلسة . (المحرر)

ـ ثبت من الدراسات المقدمة ان هناك فئات آسيوية دخلت البلاد في فترة عدم ضبط مسائل الهجرة ، وخاصة الى الامارات العربية المتحدة ، حيث عملوا بتجارة المفرق على اسس نظام العشش والاكشاك والدكاكين وما شابهها ، وذلك على هامش عملية التنمية وعلى اساس التكسب منها . ان اعادة تنظيم تجارة التجزئة على اسلوب علمي حديث ، كما هو متبع مثلاً في الجمعيات التعاونية في الكويت، يوفر على البلاد مئات الالوف من السكان الذين لا حاجة فعلية لهم في البلاد . وهم يشكلون عبئاً على التنمية وعلى النمو القومي .

ـ ثبت أن نسبة الامية والالمام بالقراءة والكتابة هي اعلى من الحدود المعقولة ، وتحتل نسبة مهمة من الاعمال التي تحتاج الى اختصاصات مهنية وهذه مسألة يجب حلها لا عن طريق مساواتهم بابناء البلاد ، بل عن طريق تبديل وتطوير النوعيات المرغوبة من العمالة .

ـ ثمة معسكرات للعزاب واحياء سكنية جماعية لغير العرب ، يمكن أن تشكل خطراً سياسياً في الخليج عند الاحتياج . واذا تم اقرار الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين ، فإن امكانيات تحول معسكراتهم واحيائهم الى معسكرات عدائية مثيرة للاضطرابات الامنية ، تصبح اكثر احتمالاً . ويصح الشيء نفسه على امكانات التدخل الاجنبي لمصلحتهم .

١٥ ـ سعد الدين ابراهيم(*)

لقد قدمت الدراسة نيابة عن الباحث . وليس من تقاليد تقديم الدراسات بالنيابة ان يقوم من ينوب عن الاصل بالاجابة او الرد على ما يثار من اسئلة وتعليقات . ومع ذلك ، فإنني أود نيابة عنه أن اشكر كل من تفضلوا بالتعليق . كما اعطي نفسي حق الاشارة الى امرين :

الاول : ان ما ورد من مؤاخذات حول عدم تفصيل الباحث في نقطة هنا او نقطة هناك ، فإن تلك في رأيي امور اجتهادية يحكمها الوقت المتاح لتغطية الموضوع في مثل هذه الندوات من ناحية ، ويحكمها من ناحية اخرى الاطار العام لهذه الندوة ، والتي سترد بين بحوثها اكثر تفصيلاً وتعميقاً لبعض المسائل المهمة التي مر عليها الباحث مروراً سريعاً .

الثاني : هو ان معظم ما سمعته من تعليقات في هذه الجلسة يمكن ادراجه تحت العناوين التالية :

ـ المنظور القومي لمسألة العمالة بوجه عام ، والعمالة العربية بوجه خاص كجزء لا يتجزأ من محاولات التكامل الاقتصادي العربي والوحدة الاقتصادية العربية .

ـ مسألة عروبة الخليج ، وما يتهددها من اخطار .

(*) لم يحضر الاستاذ امين عز الدين الندوة ، وقد قام د. سعد الدين ابراهيم بتقديم البحث نيابة عنه . (المحرر)

ـ نمط التنمية السائد حالياً في الخليج (وربما في الوطن العربي كله) وما يشوبها من تشوه ، والآثار المترتبة على ذلك ، بما في ذلك استقدام اعداد ضخمة من العمالة الوافدة غير العربية .

ـ مسألة العدالة الاجتماعية في التعامل مع الوافدين وغير الوافدين من قوة العمل في الخليج ، وما يرتبط بذلك من حقوق انسانية عامة لا ينبغي ان يحدث بشأنها اي ممارسات عنصرية او تمييزية .

هذه المسائل الاربعة ، يبدو ان العراق قد حاول ان يتعامل معها ككل وبصيغة مختلفة نوعياً عما هو سائد في بقية اقطار الخليج . واقترح ان نعطي التجربة العراقية حقها في التحليل والتمحيص والتقويم للاستفادة بها ونحن بصدد التفكير والتخطيط للمستقبل .

الفصل الثالث

ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب

باقر النجار

مقدمة

حظيت الهجرة العمالية لمنطقة الخليج العربي ، خصوصاً خلال السنوات الخمس الماضية ، بالكثير من الدراسات التي حاولت التعرض لهذه الظاهرة بالبحث والمعالجة . وقد اكتفت هذه الدراسات رغم اهميتها بتفسير الظاهرة من خلال ما يسمى بمقولة العرض والطلب ، او بعوامل الجذب والنبذ في سوق العمل المحلي والعربي والعالمي[١] . وفي الآونة الاخيرة برزت مجموعة من الدراسات الرائدة التي حاولت تفسير تنقلات العمل العربي في ضوء المحددات الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة العربية ؛ وبمعنى آخر فهم الهجرة العمالية الى بلدان منابع النفط في ضوء المعطيات الجديدة التي افرزها الارتفاع الكبير في اسعار النفط ، منذ خريف عام ١٩٧٣ ، في المنطقة العربية[٢] ، اي ان مؤشرات الزيادة المطردة

---

(١) انظر في هذا الصدد :

J.S. Birks and C.A. Sinclair, *Arab Manpower: The Crisis of Development* (London: Croom Helm, 1980); J.S. Birks and C.A. Sinclair, *International Migration and Development in the Arab Region*, World Employment Programme (Geneva: International Labour Office, 1980);

المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ومنظمة العمل الدولية ، ندوة السكان والعمالة والهجرة في دول الخليج العربي ، الكويت ، ١٦ - ١٨ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٨ ، **ندوة السكان والعمالة والهجرة في الخليج العربي ، الكويت ، ١٦ - ١٨ ديسمبر ١٩٧٨** (الكويت : المعهد والمنظمة ، ١٩٧٩) ، وامل يوسف العذبي الصباح ، **الهجرة الى الكويت من عام ١٩٥٧ - ١٩٧٥ : دراسة في جغرافية السكان** (الكويت : جامعة الكويت ، قسم الجغرافيات ، ١٩٧٨) .

(٢) لمزيد من الاطلاع انظر :

Fred Halliday, «Migration and the Labour Froce in the Oil Producing States of the Middle East,» *Development and Change*, vol. 8, no. 3 (July 1977), pp. 263-291;

فيليب فارغ ، **احتياطيات اليد العاملة والدخل النفطي : دراسة ديمغرافية لهجرات العمل نحو بلدان الخليج العربي** ، ترجمة جورج ابي صالح (بيروت : مركز الدراسات والابحاث عن الشرق الاوسط المعاصر ، =

للعمل المستورد في بلدان الخليج العربي ، (خصوصاً في الفترة التي أعقبت الطفرة النفطية الجديدة) لم تعد محكومة بعوامل عرضية او وقتية ، بل هي مرتبطة ارتباطاً أساسياً بالتغيرات الجوهرية في اجهزة الانتاج في البلدان المستوردة للعمالة ، ضمن ارتباطاتها الجديدة بالسوق العالمي[٣] . فالدور السياسي والاقتصادي لهذه البلدان على المستوى العربي لم يكن محصلة لقدراتها الاقتصادية، بل هو نتيجة التقسيم الجديد للعمل على المستوى العربي وهو تقسيم يحقق استمرارية المصالح الغربية في المنطقة العربية .

والدراسة هذه لا تحاول ان تعطي تفسيراً لآليات تنقل العمل العربي ، فهذا خارج عن اطار ما حُدِّد لها ، بل هي محاولة لدراسة الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين في بلدان الخليج العربي . ولا بد من الاشارة الى ان الصعوبات المنهجية جعلتنا ننبذ فكرة وجود مشكلات تخص عمالة معينة دون غيرها ـ اي وجود مشكلات تخص العمالة الهندية واخرى الباكستانية . . . الخ ـ فالجماعات المهاجرة ككل جاءت لتحتل موقعاً معيناً في عملية الانتاج ، وهي بالتالي تعاني رغم اختلافاتها الثقافية والعرقية من تشابه كبير في الظروف والمشكلات . بالاضافة لذلك فإن هذه الدراسة تعتقد ان الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها العمالة المهاجرة في منطقة الخليج هي في احد اسبابها محصلة التقسيم الجديد للعمل على المستوى العربي وما أحدثه من تمايزات طبقية على المستوى المحلي (الخليجي) والاقليمي (العربي) .

اولاً : المال النفطي والتقسيم الجديد للعمل في المنطقة العربية

لقد أتاحت الاموال الكثيرة المتدفقة على البلدان العربية الخليجية منذ خريف عام ١٩٧٣ فرص تبني مشاريع اقتصادية مصممة في الغرب ، وتغترب كثيراً عن بنية هذه المجتمعات ، ولا تأخذ في اعتباراتها خطط التنمية على الصعيد العربي[٤] ، وقد علق د. محمود عبد الفضيل على هذه الظاهرة قائلاً : « لقد نتج عن ارتباط « النفط » بنشوء الدولة الحديثة في بلدان الخليج العربي والالتزام بالكيانات الصغيرة ، ظهور نوع جديد من (العصبية النفطية) حيث يجري

= ١٩٨١) ؛ مكرم صادر وجيلبير بوجيه ، « المحددات الاقتصادية والاجتماعية لتنقل قوة العمل بين البلدان العربية ،» ورقة قدمت الى : المعهد العربي للتخطيط ، منظمة العمل الدولية وجامعة الكويت ، الحلقة البحثية عن توزيع السكان والتنمية في الوطن العربي ، الكويت ، ٢٢ ـ ٢٦ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ ، حلقة بحثية عن توزيع السكان والتنمية في الوطن العربي ، الكويت ، ٢٢ ـ ٢٦ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ (الكويت : المعهد ، ١٩٨٢) ، ونادر فرجاني ، « تصدير قوة العمل والتنمية : حالة الجمهورية العربية اليمنية ،» **المستقبل العربي** ، السنة ٤ ، العدد ٣٥ (كانون الثاني / يناير ١٩٨٢) .

(٣) صادر وبوجيه ، المصدر نفسه ، ص ٥ .

(٤) لقراءة مفصلة حول هذا الموضوع انظر :

Fouad Basisso, «The Economic Cooperation in the Arab Gulf Region,» (Ph.D. dissertation, Durham University, November 1982).

التركيز على الانجازات والمساهمات القطرية ، بهدف تضخيم صورة القطر وابرازه كحقيقة نهائية »[٥] .

إن تباعد الشق بين اقطار الوطن العربي ، لم يكن من قبيل المصادفة . فالنفط قد اكتشف في منطقة الخليج العربي منذ مطلع هذا القرن ، وثراء البلدان العربية النفطية كان كذلك قبل خريف عام ١٩٧٣ . ان ما حدث ويحدث هو من قبيل ترتيب الاوضاع في المنطقة العربية ، ليسهل استغلالها واستمرارية تبعيتها وضعف موقعها التفاوضي . « فإن الفشل سيكون مصير اي محاولة لتطوير تعاون عربي في مجال الصناعة ، او بناء موقف تفاوضي قوي في مواجهة دول الشمال . وبالتالي فشل البلدان العربية في الحصول على شروط فضلى في علاقتها مع الغرب »[٦] .

فالتدهور الذي أصاب الاقتصاد الغربي والمتمثل في : (أ) ازدياد البطالة[٧] ؛ (ب) اغلاق الكثير من الوحدات الصناعية ؛ (ج) التضخم الشديد . قد دفع بالشركات متعددة الجنسيات في ظل سياسة ترتيب الاوضاع الى البحث عن مواقع جديدة على الصعيد العالمي . . تمثلت في : (أ) اعادة توزيع الانتاج من خلال انشاء المراكز الصناعية الحرة في الدول النامية ؛ (ب) تشجيع سياسة الانفتاح الاقتصادي في الدول النامية ؛ (ج) ترشيد آليات الانتاج في المراكز الصناعية التقليدية[٨] . وبمعنى آخر ان تغيراً في الشروط التاريخية لتراكم رأس المال في المجتمعات الغربية منذ مطلع السبعينات قد استدعى اساليب وطرقاً جديدة ادخلت من خلالها الدول المتخلفة من جديد في عملية اعادة انتاج رأس المال الغربي : « فتقسيم العمل على الصعيد الدولي لم يكن تغيراً في استراتيجيات تنموية لبعض الدول الغربية ، او خيارات جديدة للشركات متعددة الجنسيات ، انما هو في الحقيقة نظام مبتدع للرأسمالية ، أملته طبيعة الظروف المتغيرة . فهو بهذا محصلة ، وليس سبباً ، حتمت على هذه الشركات والدول ان تعيد صياغة تراكم رأس المال الغربي وفقاً لهذه الشروط »[٩] .

وكبقية الدول التابعة ـ ولكن بظروف مختلفة ـ أدخلت الدول النفطية الى السوق العالمي ، كتابع يساهم بدأب بالمزيد من تبعيته وتبعية دول الاطراف العربية الاخرى . ان بعض هذه الظروف يمكن تحديدها في : (أ) التوسع الكبير في السوق المحلي (الخليجي)

---

(٥) محمود عبد الفضيل ، النفط والوحدة العربية : تأثير النفط العربي على مستقبل الوحدة العربية والعلاقات الاقتصادية العربية (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٧٩) ، ص ١٨ .

(٦) John Waterbury and Ragaei El -Mallakh, *The Middle East in the Coming Decade: From Well Head to Well-Being*, Introduction by Catherine Gwin (New York: McGraw-Hill, 1978), p. 21.

(٧) تصل ارقام البطالة في بعض الدول الاوروبية الى ارقام خيالية ، فهي في الولايات المتحدة الامريكية قرابة ١٢ مليون عاطل عن العمل وبين ٣ الى ٤ ملايين عاطل في بعض الدول الاوروبية ، كالمملكة المتحدة والمانيا وفرنسا .

(٨) Folker Fröbel et al., *The New International Division of Labour* (Cambrige: Cambridge University Press, 1980), pp. 11-15.

(٩) المصدر نفسه ، ص ٤٦ .

والاقليمي (العربي) في شراء المبيعات الغربية ، والتي برزت بشكل واضح في ارتفاع معدلات الاستملاك . فمثلاً في الكويت عام ١٩٦٥ ، كان هناك ٠,١٨ سيارة للفرد و٠,٧٠ للاسرة، وفي عام ١٩٧٠ ارتفع هذا الرقم ليصل الى حوالى ٠,٢٥ سيارة للفرد وحوالى ٠,٩٢ للاسرة ، واخيراً في عام ١٩٧٥ ، وصل الرقم الى حوالى ٠,٣٥ سيارة للفرد وحوالى ١,٣ للاسرة ، وهو الآن اكبر من هذا الرقم بكثير[١٠] ؛ (ب) الدور الكبير للاستثمارات الاجنبية التي جاءت اما على شكل بنوك الاوف شور Offshore Banks او على شكل بيع تصاميم تنموية لعموم بلدان المنطقة ؛ (ج) واخيراً الارتفاع الكبير في الاحتياطي النقدي بفعل الزيادات المستمرة والمتصاعدة في اسعار النفط ، مثل هذه الزيادات ساعدت على مزيد من الاستثمارات الخارجية في الدول الغربية . ففي عام ١٩٧٦ مثلاً ، كانت الحكومة الكويتية تمتلك ما قدره ١٤ مليار دولار في شكل استثمارات وودائع خارجية ، وبالمقابل كان القطاع الخاص الكويتي يمتلك ما قدره ٤ مليارات دولار في استثمارات خارجية[١١] .

إذاً فمن المهم القول هنا ان حالة التبعية هذه ، لم تكن مقتصرة اقليمياً على بلدان الخليج العربي ، بل هي امتدت لتشمل البلدان العربية والاجنبية المصدرة للعمالة ، وذلك عن طريق التحويلات النقدية التي ساهمت بشكل كبير في تنشيط القدرات الشرائية للمهاجرين واسرهم ، ثم عن طريق المساعدات المالية المقدمة من صناديق التنمية العربية المحددة بشروط البنك الدولي وصندوق النقد الدولي . . . الخ[١٢] .

ثانياً : محاولة لتوصيف المشكل

من هنا فإن تقسيم العمل على الصعيد العربي يقوم ، اولاً على اقامة مشاريع اقتصادية مغتربة ، تساهم في استمرارية تدفق المال العربي للغرب ؛ وثانياً ، المساعدة على تشكيل طبقة محلية تدير هذا المشروع لمصلحة الاخير ؛ واخيراً ، تكريس تبعية الدول المستوردة والمصدرة للعمال . ان نظاماً كهذا قد طبع دون شك بصماته على الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمالة المهاجرة ، في معظم البلدان النفطية . ان دراسة مشكلات العمالة المهاجرة هي دون شك مدخل آخر لدراسة معضلات التنمية النفطية .

---

(١٠) J. Ismael, «Dependency and Capital Surplus: The Case of Kuwait,» *ASQ*, vol. 1, no. 2 (Spring 1979), p. 162.

(١١) المصدر نفسه ، ص ١٦٣ .

(١٢) لمزيد من التفاصيل حول دور مؤسسات النقد الغربية في الدول العربية والعالم الثالث ، انظر : عادل حسين ، **الاقتصاد المصري من الاستقلال الى التبعية** ، ٢ج (بيروت : دار الكلمة ؛ دار الوحدة ١٩٨١) ، و Anthony Sampson, *The Money Lenders* (London: Coronet Books, 1982).

١ ـ الاسكــــان[١٣]

إن البحث عن مأوى للسكن من اهم المشكلات التي تواجه ايّ قادم لمنطقة الخليج ، بعد ان يكون قد أمن مصدر رزقه . وحتى مطلع السبعينات لم تكن مشكلة السكن قد بلغت هذا الحجم بالنسبة للكثير من العمال المهاجرين ، الا ان التدفق غير المبرمج للعمل المستورد (الآسيوي) ، بالاضافة لقلة المعروض وسيطرة القطاع الخاص على سوق الاسكان ، قد عقد المشكلة وجعل الغالبية العظمى من السكان المهاجرين وبعض السكان المحليين في بعض الاقطار الخليجية كسلطنة عمان والبحرين ضحايا سوق الاسكان الخاص . وبشكل عام فإن مجال الاسكان هو في الواقع مجال الخبرة الاولى للمهاجرين بسياسة التمييز ، حيث ان حرية سوق الاسكان الخاص تعني في الحقيقة حرية استغلال اضعف الجماعات الاجتماعية . بالاضافة لذلك فإن غالبية قوانين الاسكان المحلية والارتفاع الفلكي لاسعار الاراضي والبناء جعلت من السكان المهاجرين وعدد ليس بقليل من السكان المحليين ضحايا في سوق الاسكان الخاص .

وبنظرة فاحصة لخطط الاسكان الحكومية في عموم المنطقة ، نجد انها لا تحظى على الاطلاق بأيّ امكانية تطوير ، او حتى اشباع جزء من الحاجات الاسكانية للجماعات المهاجرة ، فمثلاً خطة الاسكان الكويتية لاعوام (١٩٧٦ ـ ١٩٨١) لم تتعرض بأيّ صورة من الصور لمواجهة مشكلة اسكان غير الكويتيين ، بل حددت الاحتياجات الاسكانية في الخطة لتلبية واسكان القطاع الكويتي[١٤]، ويمكن ان يقال الشيء نفسه عن البلدان الخليجية الاخرى ، ففي قطر مثلاً تمنح الدول مسكناً او ما حجمه (١٠,٤٠٠ قدم مربع) من الارض وحوالى ٦٠ بالمائة من تكاليف البناء ، بالاضافة لذلك فإن الحكومة تزود السكان المحليين بالكهرباء والماء مجاناً[١٥] .

لذا فإن الاسكان الخاص هو مجال التلبية الوحيد للحاجات غير المشبعة للمهاجرين . . والذي نتيجة لقلة المعروض منه ، فقد تميز بـ : (أ) الازدحام الشديد ، حيث يتراوح عدد الاشخاص في الغرفة الواحدة ما بين ٣ الى ٨ اشخاص ، وقد يزيد عن ذلك قليلاً او كثيراً في مساكن العزاب . . وتشير احدى الدراسات الحديثة الى انه في عام ١٩٦٥ في الكويت كان ٨ بالمائة من الاسر غير الكويتية تعيش في مساكن ذات معيار معدله اقل من ربع غرفة للفرد ،

---

(١٣) تفتقر المنطقة بشكل عام الى بيانات وافية ودراسات جادة حول الاسكان هناك بعض الدراسات الحديثة حول الاسكان في الكويت يذكر منها : رؤوف الجرداوي ، **الاسكان في الكويت** (الكويت : دار كاظمة ، ١٩٧٨) ؛ الكويت ، وزارة التخطيط ، **مشكلة اسكان العزاب في الكويت** (الكويت : الوزارة ، ١٩٨٢) ، والكويت ، وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل ، **بحث تقييم اسكان ذوي الدخل المحدود** (الكويت : الوزارة ، ١٩٧٣) .

(١٤) الجرداوي ، **الاسكان في الكويت** ، ص ٧٨ .

(١٥) State of Qatar, Ministry of Economy and Commerce, *Economic Survey of Qatar, 1980* (Qatar: The Ministry, 1981), p. 187.

وحوالى ٤١ بالمائة من الاسر (١٧٢,٠٠٠ نسمة) تعيش في معدل قدره نصف غرفة للفرد[١٦] ؛ (ب) انخفاض المستوى الصحي لها ، وخصوصاً المساكن الجماعية ، وتلك التي تقع في بعض احياء المواطنين ذات الرعاية الحكومية المنخفضة (كما هو الحال في بعض الاحياء السكنية في البحرين وقطر ودولة الامارات) . وقد اثير في الفترة الاخيرة الكثير من الشكاوى حول انخفاض الرعاية الصحية الحكومية لهذه المناطق[١٧] ؛ (ج) الارتفاع الكبير في الايجارات التي قد تصل احياناً الى ارقام خيالية حيث بلغ ايجار بعض الشقق في الكويت مثلاً ، حوالى ٧٠٠ ـ ١٠٠٠ دينار في الشهر . والى ٦٢٥٠ درهماً في دولة الامارات[١٨] . هذا الارتفاع في الايجارات ، يكاد ان يشكل في حد ذاته مشكلة اجبرت الكثير من الاسر المهاجرة ، على اخلاء مساكنهم والبحث عن اخرى اقل تكلفة . وهناك الكثير من الامثلة التي تُحكى حول الطرق التي لجأ اليها ملّاك الاراضي ، لاخلاء مبانٍ كاملة من ساكنيها ، رغبة في رفع الايجار الى ثمانية اضعاف . فمثلاً كان ايجار بعض المساكن عام ١٩٧٣ لا يتجاوز ٣٠ ديناراً ، وقيمة الايجار الآن تتراوح بين ٢٠٠ـ ٢٥٠ ديناراً .

ويتركز اسكان المهاجرين في ثلاثة انواع من المساكن وهي : الشقق ، المساكن الجماعية ، ومدن العزاب .

الشقق : بشكل عام فإن الغالبية العظمى من ساكني الشقق في بلدان الخليج العربي هم من العمال المهاجرين ، وقد قدر عدد الشقق في دولة الكويت بحوالى ٥٠ بالمائة من عدد المساكن في عام ١٩٧٥ ، وهي تكاد ان تستوعب حوالى ٧٠ بالمائة من غير الكويتيين . اما في البحرين فهي تكاد ان تستوعب حوالى ٤٠ بالمائة من غير البحرانيين . ويمكن القول ان غالبية المهاجرين في البلدان الخليجية يُقبلون على سكنى الشقق لكونها في الغالب افضل المعروض في السوق الخاص ، ولعدم اقبال المواطنين من ناحية اخرى على سكناها ـ فمن دراسة اجريت حديثاً على عينة من الكويتيين وجد ان ٩٦,٧ بالمائة منهم رفضوا السكن في مجمع سكني ، وكانت اهم الاسباب ان ٧٠ بالمائة منهم تعودوا الاقامة في سكن مستقل[١٩] . وفي غالبية البلدان الخليجية هناك شبه فصل بين اماكن وجود واقامة السكان المحليين والسكان المهاجرين . فمثلاً ، حولّي ومدينة السالمية في دولة الكويت ، تعرفان بكثرة ساكنيهما من العرب . في حين ان هناك بعض المناطق السكنية الاخرى ، كجليب الشوخ وربما الفروانية ، يزداد فيها اعداد المهاجرين من الهند وباكستان . بالاضافة لذلك فإن هناك احياء كاملة في دولة الامارات تقتصر على سكنى الآسيويين . ومرة اخرى ، مع تزايد ايجار الشقق وجد الكثير

---

(١٦) الجرداوي ، الاسكان في الكويت ، ص ٧٩ ـ ٨٠ .

(١٧) اثيرت في صحف ومجلات البحرين والامارات العربية المتحدة مشكلة انخفاض الرعاية الصحية في هذه المناطق .

(١٨) الخليج (الشارقة)، ٣١ / ١٠ / ١٩٨٢ ، ص ٥ .

(١٩) الجرداوي ، الاسكان في الكويت ، ص ١٨٠ .

من ساكنيها طريقهم الى مستويات سكنية اقل ، كالمنازل الشعبية ، والملاحق ، او سكن اكثر من عائلة في شقة واحدة . قارن المقتطف التالي :

« كنت اسكن انا واخوتي السبعة ووالدي وجدتي في شقة بإحدى المناطق القريبة من العاصمة . ندفع ايجاراً شهرياً مقداره ٣٥ ديناراً . بعد عام ١٩٧٦ اجبرنا صاحب العمارة على اخلاء الشقة بشتى الاساليب ، يجلب لنا الشرطة في منتصف الليل ، يمنع عنا الكهرباء والماء . . يُغلق مجرى الاوساخ المؤدّي الى (البلاعة) لكي يملأ البيت بالقاذورات . شقتنا الحالية مكونة من غرفتين وندفع ايجاراً شهرياً مقداره ٢٠٠ دينار،لاتسعنا الغرف فننام في الصالة »[٢٠] .

وعلى الرغم من عدم وجود بيانات دقيقة حول جنسيات ساكني الشقق ، الا انه من الممكن القول ان معظم نزلاء الشقق هم من العرب او الاجانب غير الآسيويين ، حيث يميل الآسيويون (الهنود والباكستانيون) لسكن المنازل التقليدية ، لانخفاض ايجارها وضعف دخلهم الشهري .

السكن الجماعي : المساكن الجماعية هي من اسوأ انواع السكن ، وهي عبارة عن بيوت قديمة في الاجزاء القديمة من المدينة ، هجرها اصحابها من السكان المحليين الى الاطراف ، او هي عبارة عن مخازن او مبانٍ حكومية قديمة ، هجرت لعدم صلاحيتها . ففي البحرين مثلاً تقدر عدد الاسر غير البحرانية التي تقطن المساكن الجماعية بحوالى ٣١٠٨ اسرة اي ما يعادل ١٢,٥ بالمائة من عدد السكان غير البحرانيين ويشكل الآسيويون الغالبية العظمى منهم . وبشكل عام فإن معظم الاحصائيات السكانية لبلدان المنطقة رغم قلتها ، لا تعطي تقديرات واضحة لعدد الاسر المهاجرة التي تسكن هذا النوع من المساكن . وفي العادة فإن عدد ساكنيها قد يصل في بعض الحالات الى حوالى ١٠٠ او ١٢٠ شخصاً في منزل مكوّن من ٨ الى ١٠ غرف . وتتردّى الاحوال الصحية لهذه المساكن التي يسكنها عادة افراد من جنسيات متعددة ، لا يوجد رابط بينهم غير المبنى الواحد ، وذلك يتضح بالمثل التالي :

« يسكن حوالى ١٠٠ شخص في احد البيوت العربية القديمة في الجزء القديم من المدينة . . عدد الجنسيات التي تسكن هذا المنزل حوالى ست : الهند ، باكستان ، ايران ، مصر ، اليمن ، والخليج . وعدد غرف المنزل حوالى ٨ غرف ، يصل عدد سكنى بعض الغرف الى حوالى ١٥ شخصاً ويقل ليصل الى حوالى ٤ اشخاص في حالة الغرف القديمة . ايجار الغرف القديمة يرتفع ليصل الى ١٠٠ دينار ويقل الى حوالى ٦٠ ديناراً في حالة الغرف الصغيرة . عدد حمامات البيت حوالى ٦ حمامات ، يتصارع ١٠٠ شخص عليها في الصباح الباكر . لا توجد مطابخ اذ يتم الطبخ داخل الغرف ، هنا تشم رائحة الكاري ، وقد تستطعم الفول المصري ، و« الباجة » الايرانية . بعض غرف المنزل لا تتسع لساكنيها ، فيتناوبون النوم فيما بينهم . . . »[٢١] .

---

(٢٠) من دراسة ميدانية للكاتب .

(٢١) من دراسة ميدانية للكاتب .

وقد ارتفعت في الفترة الاخيرة الشكاوى من العزاب ، وخصوصاً في المناطق التي تكثر فيها الأسر : « نحن نعاني من حالة لا تطاق من الازعاج المستمر ، ونتعرض لمضايقات لا حصر لها من رفع لاصوات اجهزة الراديو والتلفزيون ، الى تعرض ابوابنا للطرق عدة مرات يومياً للاستفسار عن مساكن العزاب بين زملائهم . علاوة على ما في سكن العزاب الى جوارنا من تقييد للحريات وتوتر دائم تجاه ما يصدر من تصرفات بعضهم »(٢٢) .

ونتيجة للكثافة العالية لسكان هذه المنازل بالاضافة لضعف الرقابة الحكومية لاسباب شتى ، فإن الاوضاع الصحية لساكني هذه المنازل تتردى كثيراً ، حيث تنتشر في اوساطهم الامراض الجلدية والسل وتكثر الجرذان . واشارت احدى الدراسات الرسمية في الكويت معلقة على هذا الموضوع بالقول : « ان انتشار ظاهرة التجمعات العمالية الضخمة في مساكن غير صحية لا تتوفر فيها الشروط اللازمة ، من حيث تصريف المجاري او النظافة العامة او الحد الادنى للمساحة المسموح بها للفرد ، انعكس على انتشار الكثير من (الامراض المعدية) والفئران »(٢٣) .

وقد وجد ـ من دراسة اجريت على عينة من المهاجرين في مدينة العين ـ ان حوالى ٨٠ بالمائة من المصابين بطفيليات معوية عام ١٩٧٨ كانوا من الهنود ، وحوالى ٧٨ بالمائة و ٦٧ بالمائة في عامي ١٩٧٩ و ١٩٨٠ ، كما ان الآسيويين يشكلون حوالى ٥٧ بالمائة من المصابين بالسل الرئوي وحوالى ٤٧,٣٨ بالمائة بحالات الملاريا »(٢٤) . (انظر الجداول رقم (١ ـ ٣٠) و (١ ـ ٣١) و (١ ـ ٣٢) من الملحق رقم (١) .

مدن العزاب : توجد ثلاثة انواع من مدن العزاب في المنطقة ، فالشكل الاول ، الذي تمثله مدينة الباتان في احدى ضواحي مدينة العين « وتسكنها جماعة من الباكستانيين الذكور ، سميت المدينة باسمهم . ولا يعرف بالتحديد عدد سكانها ولو ان بعض الصحف المحلية قد قدرته بنحو ٤٠ الف نسمة ، وهو رقم مبالغ فيه . . وقد نسبت الكثير من القصص الشيطانية الى ساكنيها ، وهي رغم كل هذا ، مدينة صغيرة ، صنعت بيوتها من الصفيح والخشب ، وتفتقر الى ادنى الخدمات الصحية والكهرباء وخدمات المواصلات . والكثافة السكانية فيها عالية جداً ، وتنتشر في اوساطها الامراض المعدية ، كالامراض الجلدية والسل . . . الخ »(٢٥) .

اما الشكل الثاني فقد دخل المنطقة على شكل مجمعات العمل . ويقوم اسلوب العمل

---

(٢٢) القبس (الكويت) ، ٩ / ٧ / ١٩٨١ نقلاً عن : احمد جمال ظاهر وفيصل السالم ، **العمالة في دول الخليج العربي : دراسة ميدانية للوضع العام** (الكويت : منشورات ذات السلاسل ، ١٩٨٢) ، ص ٣٠٤ .

(٢٣) **الطليعة** (الكويت) ، ١٩ / ٤ / ١٩٨٠ ، ص ١٠ .

(٢٤) عبد القادر احمد شلبي ، « مشاكل التوعية الصحية لغير العرب بدولة الامارات ،» ورقة قدمت الى : الندوة العلمية حول الارشاد الصحي للتلفزيون والاذاعة ، الكويت ، شباط / فبراير ١٩٨١ .

(٢٥) المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٦٢ ـ ٦٦ .

فيها على الاكتفاء الذاتي الكامل للشركات القائمة على تنفيذ مشروعات ضخمة ، ليس فقط من حيث توفير العمالة ، ولكن توفير جميع مستلزمات واقامة العمال من خارج البلد طوال فترة التنفيذ . وعادة يقيم العمال المستقدمون (في الغالب من جنوب شرق آسيا) في معسكرات قريبة من موقع المشروع ، وتكاد تكون منفصلة كلياً عن المجتمع(٢٦) . ويذهب البعض الى ان هذا الشكل من تجمعات العمل هو الاكثر قبولاً بالنسبة للبلدان الخليجية ، حيث انها تفصل بين السكان المحليين والاجانب ، وبالتالي تقلل من تأثر المجتمعات الخليجية المحلية بمظاهر اجتماعية غير مرغوب فيها(٢٧) ، ان خطأ مقولة العزل هذه قد برزت بشكل واضح في ظاهرة العنف ، التي اخذت اولاً شكل الجريمة : كالقتل والسرقة والاختطاف وثانياً حالات العنف الجماعي ، « كاضراب العمال الكوريين في منطقة جبيل في عام ١٩٧٧ ، واضراب العمال الهنود في منطقة الشعيبة في عام ١٩٧٨ وقد اوردت احدى الصحف الكويتية مثلاً على ترحيل دولة خليجية لخمسمائة عامل كوري جنوبي في صيف ١٩٧٩ ، بعد شجار دام ، اصيب فيه حوالى ٤٠ شخصاً ، بين عمال من هؤلاء وبين مواطني الدولة الخليجية »(٢٨) . ان ظاهرة العنف هذه هي نتيجة طبيعية لسياسة العزل الاجتماعي التي خضع لها هؤلاء العمال ، وتدهور ظروف العمل والاقامة والاجور .

والشكل الثالث من مدن العزاب قد برز مؤخراً في شكل مدن مستقلة بعيدة عن العاصمة ، والاماكن المأهولة بالسكان ، مثل مدينة العزاب في الجهراء والفنطاس في دولة الكويت . وهي مدن مفتوحة لكل العمال العزاب، باختلاف الجنسيات والمهن ، الا ان الاقبال عليها قليل جداً ، حيث انها شبه معزولة ، وتفتقر لوسائل الراحة ، وبعض الخدمات : كالصحة والمواصلات ، والامن ، ويشكو القائمون على هذا المشروع - وهي شركة مقاولات خاصة - من قلة الاقبال وعدم تعاون الجهات الرسمية .

بهذا فإننا نخلص للقول بأن الاوضاع السكنية للجماعات المهاجرة ، تختلف باختلاف جنسية ومهنة المهاجر ، فهي بالنسبة (للخبراء) الاوروبيين ، افضل منها لدى الجماعات المهاجرة ، وقطاع كبير من السكان المحليين . وهي لدى العمال المهرة والمهنيين ولدى حملة عقود العمل ، اقل حدة منها لدى العمال غير المهرة وانصاف المهرة . الا انها رغم كل هذا (اي مشكلة الاسكان) تشكل احدى المشاكل الرئيسية التي تواجه العمال المهاجرين ، ومظهراً من مظاهر الاستغلال والتمييز .

---

(٢٦) نادر فرجاني ، « تنظيم واستخدام الايدي العاملة في الدول العربية الخليجية وامكانية الاستفادة من الايدي العاملة العربية ، » لجنة خبراء العمل في الدول الخليجية ، الكويت ، تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٩ ، ص ٤٤ .

(٢٧) J.S. Birks and C.A. Sinclair, «Economic and Social Implication of Current Development in the Arab Gulf: The Oriental Connection,» in: Tim Niblock, ed., *Social and Economic Development in the Arab Gulf* (London: Croom Helm, 1980), p. 151

(٢٨) فرجاني ، المصدر نفسه ، ص ٤٥ .

٢ ـ التعليم

بخلاف السكان المحليين الذين وجدوا في التعليم وسيلة لاحتلال موقع اجتماعي ، وربما اقتصادي ، نجد التعليم لدى الكثير من الجماعات المهاجرة الى منطقة الخليج العربي ، وخصوصاً العربية منها ، وسيلة للحصول على موقع تفاوضي افضل في سوق العمل المحلي . فمقارنة الاوضاع التعليمية للسكان المحليين والجماعات المهاجرة ، يكشف تفوق الاخيرة في هذا المضمار . فنسبة الاميين من السكان المهاجرين تشكل ٢٩ بالمائة من المجموع الكلي للمهاجرين في دولة الكويت ، بينما هي حوالى ٤٥ بالمائة لدى السكان المحليين في عام ١٩٧٥ . وفي دولة الامارات كانت تمثل ما نسبته حوالى ٨٧,١ بالمائة (السكان المحليين) وحوالى ٦٩,٥ بالمائة (غير مواطنين) . وقد يكون من الخطأ هنا تعميم هذا القول على البلدان الخليجية الاخرى ، فطبيعة التركيب الديموغرافي والاجتماعي والاقتصادي لمجتمع الوافدين في دولة الكويت تختلف عنها في البلدان الخليجية الاخرى ، حيث الغلبة للعمال الآسيويين ذوي المستويات المهنية والتعليمية المتدنية ، فمثلاً يشير الاحصاء السكاني لعام ١٩٧٥ في دولة الامارات الى ان ٦٨,٤ بالمائة من قوة العمل الموجودة في ذلك الوقت لم يحصلوا على اي نوع من التعليم الرسمي ، وان ٤١,٢ بالمائة من هؤلاء اميون اما الباقون ٢٧,٢ بالمائة فيجيدون القراءة والكتابة . وفي عام ١٩٨٠ حصل تحسن نسبي حيث انخفضت نسبة غير الحاصلين على تعليم رسمي الى ٥٢,١ بالمائة وارتفعت نسبة حملة الشهادات الجامعية من ٥,٨ بالمائة عام ١٩٧٥ الى ٩ بالمائة عام ١٩٨٠ . وقد ينسحب هذا القول الى حد ما على قوة العمل الوافدة في دولة قطر وسلطنة عمان ، اما في دولة البحرين فيكاد أن تتقارب المستويات التعليمية بين مجتمع السكان المحليين ومجتمع الوافدين حيث ان الامية قد قدرت بحوالى ٤٠ الى ٤٥ بالمائة في كلا المجتمعين. ومن المهم القول ان نسبة الامية في اوساط الجماعات المهاجرة غير العربية ، وخصوصاً الآسيوية اعلى منها لدى السكان العرب (الوافدين) ، فمثلاً نسبة الامية لدى السكان العرب في الكويت شكلت في عام ١٩٧٠ ما قدره ٢٨,٧ بالمائة وهي لدى السكان غير العرب حوالى ٤٦,٣ بالمائة ، وعلى الرغم من ان الاحصاءات السكانية لعام ١٩٧٥ و ١٩٨٠ لا تعطي بيانات مفصلة حول هذه النقطة الا انه من الممكن القول ان زيادة استقدام العمل المستورد العربي والاجنبي من ذوي المستويات المهنية الدنيا قد ساعد على رفع نسبة الامية في اوساط قوة العمل الوافدة وخصوصاً الآسيوية منها .

تعليم ابناء المهاجرين : تختلف اعداد الطلبة من ابناء المهاجرين من دولة خليجية الى اخرى ، حسب حجم الجسم السكاني الوافد، وطبيعة هذه الهجرة (هجرة عائلية ام كأفراد) .

وتصل اعداد الطلبة من ابناء الوافدين في المدارس الحكومية والاهلية الى اقصاها في دولة الكويت ، حيث انها قدرت بـ ٣٣,٦٦٤ طالباً في العام الدراسي ١٩٧٩ـ ١٩٨٠وهو ما

يشكل تقريباً ٥٥ بالمائة ممن هم في سن الدراسة من مجتمع الوافدين . وقد تصل النسب هذه الى ادنى من ذلك بكثير في حالة البلدان الخليجية الاخرى ، وخصوصاً في كل من دولة الامارات وقطر ودولة البحرين . ومن المهم القول هنا ، ان طبيعة التركيب الديموغرافي لمجتمع الوافدين من غير العرب ، حيث الغلبة للمهاجرين العزاب ممن هم في سن ٢٠ الى ٣٥ سنة ، يقودنا للاعتقاد بأن نسب الطلبة من ابناء المهاجرين غير العرب ممن هم في سن الدراسة اقل بكثير منها في حالة الوافدين العرب . وهي كذلك تختلف من جماعة مهاجرة الى اخرى، حيث انها تمثل اعلاها في حالة الفلسطينيين وادناها لدى المهاجرين من الهند وايران وجنوب شرق آسيا .

ومرة اخرى قدرت نسبة الطلبة من ابناء المهاجرين في المدارس الحكومية في دولة قطر بحوالى ٢٥ بالمائة من مجموع الطلبة في العام الدراسي ١٩٧٩ ـ ١٩٨٠ (انظر الجدول رقم (١ ـ ٣٣) من الملحق رقم (١) . وقد تنخفض هذه النسبة لتصل الى ادناها في دولة البحرين، حيث مثل الطلبة من ابناء المهاجرين ما نسبته ٢,٨ بالمائة من طلبة المدارس الحكومية في العام الدراسي ١٩٧٨ ـ ١٩٧٩ . ويمثل الطلبة الأجانب (غير العرب) في المدارس الحكومية ما نسبته ١٥,٤ بالمائة من مجموع الطلبة غير البحرانيين في المدارس الحكومية .

وتتفق انظمة القبول في معظم اقطار المنطقة على رفض قبول الطلبة من ابناء العمال الاجانب في المدارس الحكومية . اما من حيث قبول الطلبة من ابناء العمال العرب فيختلف من بلد خليجي الى آخر ، فبعض البلدان كالكويت تشترط ان لا يمثل الطلبة من ابناء الوافدين العرب اكثر من ١٠ بالمائة من العدد الكلي لطلبة المدارس الحكومية . وعلى الرغم من ذلك فقد يتساهل المسؤولون في قبول مزيد من الطلبة في المراحل السابقة للتعليم الجامعي ، الا انهم يتشددون في مرحلة التعليم الجامعي والفني . فبينما تتفق انظمة القبول في غالبية الجامعات الخليجية على قبول ما نسبته ١٠ بالمائة من الطلبة العرب ، تحظر على الطلبة الاجانب (من غير العرب) فرص دخول الجامعات الخليجية ، ما لم يحصلوا على منح حكومية . بالاضافة لذلك فإن التعليم الفني ورياض الاطفال الحكومية في عموم المناطق تكاد ان تقتصر على قبول الطلبة المحليين ، واحياناً بعض طلبة البلدان الخليجية الاخرى .

لذا فإنه من الممكن القول ان التشريعات الرسمية الخاصة بالتعليم بالاضافة الى صعوبة اتقان اللغة العربية ، قد دفع الجاليات الاجنبية في عموم منطقة الخليج للبحث كافراد او جماعات عن سبل اخرى لتعليم ابنائها . وهنا يجب الفصل بين التعليم الخاص التجاري ، والتعليم الخاص بأبناء الجاليات ،فالاول قد اقيم كمشروع تجاري يموّل من قبل تاجر او مجموعة من التجار ، وتعهد ادارته الى احد (الخبراء)الاجانب.ويتم التدريس فيه باللغة الانكليزية ، وتتنوع بها الخدمات التعليمية ، لذا فإن هناك شبه اقبال على هذه المدارس من قبل الميسورين من ابناء المهاجرين وابناء الارستقراطية المحلية . وهي تتقاضى رسوماً

باهظة قد تصل الى ٦٠٠ ـ ٧٠٠ دينار في السنة ، كحال المدرسة الامريكية والمدرسة الانكليزية الحديثة في دولة الكويت .

ومن هنا فقد برزت مدارس الجاليات لتلعب دوراً أساسياً في تعليم ابناء المهاجرين الاجانب . وتكاد ان تنتشر مدارس الجاليات في عموم منطقة الخليج العربي . وهي إمَّا ان تتقاضى رسوماً رمزية (في حالة المدارس الهندية والباكستانية) او تقدم التعليم المجاني (في حالة المدارس الايرانية) . وبعض هذه المدارس عبارة عن بيوت قديمة ، تم استئجارها قبل ١٠ او ١٥ سنة ، الا ان ازدياد عدد الطلبة خلال السنوات العشر الاخيرة شكل ضغطاً كبيراً على العملية التعليمية ، حيث يصل عدد طلبة بعض الفصول الدراسية الى ٣٠ و ٤٠ طالباً في الفصل والبعض الآخر يتفادى هذه المشكلة بالتدريس صباح مساء ولكون معظم مباني هذه المدارس ملكاً لعقاريين محليين فإنها (اي المدارس) تتعرض للزيادة المستمرة في قيمة الايجار السنوي ، حيث يصل ايجار بعضها الى حوالى ٧٥٠٠ ـ ٨٠٠٠ دينار في السنة ، ومثل هذا المبلغ ، مضافة اليه اجور التدريس ، لا يمكن تحصيله من الرسوم الدراسية ، لذا فإن بعض المدارس الاجنبية ـ الايرانية والهندية على وجه التحديد ـ تتلقى دعماً مادياً من حكوماتها ومن التجار المحليين ـ الهنود والايرانيين ـ مما يخفف الى حد كبير بعض صعوباتها المالية .

ونتيجة للتدفق الكبير للعمل الآسيوي بالاضافة للزيادة الطبيعية ، فقد ارتفع عدد طلبة المدارس الاجنبية في عموم المنطقة . ففي دولة الكويت مثلاً ازداد اعداد الطلبة الاجانب في مدارس الجاليات من ٩١٩٣ طالباً في عام ١٩٧٤ ـ ١٩٧٥ ، الى ١٩٥١٨ طالباً في عام ١٩٨٠ ـ ١٩٨١ . وفي دولة قطر وصل عدد الطلبة الاجانب الى حوالى ٤٦٢٠ طالباً في عام ١٩٧٩ ـ ١٩٨٠ [٢٩] . واخيراً فإن مدارس الجاليات في عموم المنطقة تكاد ان تتميز بما يلي : (أ) ارتفاع نسبة الطلبة بالنسبة للفصل ؛ (ب) والارتفاع النسبي للرسوم الدراسية ، مما وضع الكثير من ابناء الجاليات الاجنبية ذوي الدخول المنخفضة بعيداً عن العملية التعليمية ؛ (ج) ضعف مستوى التدريس وبالتالي الدخول المبكر لهؤلاء التلاميذ في سوق العمل ؛ (د) غياب الرعاية الرسمية ما عدا التدخل لفرض بعض المقررات الدراسية .

٣ ـ التدريب المهني

تتميز مراكز التدريب المهني في عموم المنطقة بحداثتها ، وعدم الاقبال المحلي عليها ، وضعف مواكبتها لحاجة سوق العمل ، وذلك بسبب التقاعس الرسمي ، والاغراق الشديد في استخدام العمالة الآسيوية قليلة التكاليف والمشاكل . ومن الجدير بالذكر ان مراكز التدريب المهني في دولة الكويت والمملكة العربية السعودية ، تعتبر من افضل مراكز التدريب المهني في المنطقة من حيث التنوع الكمي رغم قلة الاقبال عليها وهي تكاد تقتصر على قبول الطلبة

(٢٩) بشكل عام لا توجد بيانات وافية عن التعليم الخاص في عموم المنطقة ، كما ان التعليم الاجنبي يكاد ان يفتقد الى اي نوع من الدعم او الاهتمام الحكومي المحلي .

المحليين المتسربين من المرحلة الاعدادية والثانوية ، وبعض مواطني البلدان الخليجية الاخرى[٣٠] . وفرص التدريب المهني ، خصوصاً في الادارات الحكومية قد لا تتاح للعمال المهاجرين وان توافرت فهي لغرض الحاجة رغم التصريحات المتكررة من قبل الرسميين واصحاب العمل بكون فرص التدريب المهني متاحة للعمال الاجانب كأقرانهم العمال المحليين . ومن دراسة اجريت على عينة من العمال والموظفين المهاجرين في مختلف قطاعات الاقتصاد الكويتي ، وجد ان ٨١,٨ بالمائة منهم حصلوا على تدريبهم المهني بالطرق الخاصة ، في داخل وخارج الكويت . اما الباقون فقد حصلوا عليه عن طريق المؤسسات الرسمية والخاصة التي يعملون فيها . وعندما استطلع عن سبب تدريبهم ، اجاب ٨٠ بالمائة منهم ، لعدم وجود موظفين محليين يقومون بالعمل نفسه . وعن حاجة هؤلاء لمزيد من التدريب المهني ، اجاب ٤٠ بالمائة من العينة بعدم الحاجة اليه . في حين ان ٢٣,٣ بالمائة منهم أبدوا رغبتهم في الحصول على مزيد من التدريب . و٣٦,٧ بالمائة اجابوا بعدم معرفتهم بذلك[٣١] . ومن دون شك فإن هذا قد يوضح ان طبيعة المشاريع المقامة بالاضافة للتدفق الكبير للعمالة المستوردة قد انعكست آثارهما في انعدام الصلة بين مشاريع التدريب المهني ، او التعليم بشكل عام وبين سوق العمل المحلي .

٤ ـ ظروف العمل[٣٢]

إن ظروف عمل العمال المهاجرين تختلف باختلاف جنسية ومهنة العامل ، فهي لدى العمال الآسيويين الهنود بشكل خاص أسوأ بكثير منها لدى الجماعات العمالية الأخرى، حتى الآسيوية منها ـ كعمال جنوب شرق آسيا ـ كما انها لدى المهنيين والعمال المهرة افضل منها لدى عمال البناء والورش وخدم المنازل وعمال الاسواق والافران . بالاضافة الى ذلك ، فإن طرق استقدام العمالة الاجنبية ، وبالتحديد العمالة الآسيوية ، والعمال غير المهرة من البلدان العربية ، جعلها في موقع تفاوضي ضعيف ، وقابلة للاستغلال السهل في سوق العمل الخليجي . فنظام الكفيل ، وهو الاطار القانوني الذي عن طريقه يتم استقدام العمالة الاجنبية ، وما ينجم عنه من خصوصية في العلاقة التي تنشأ بين الكافل والمكفول ، غالباً ما

(٣٠) لمزيد من الاطلاع حول التدريب المهني في منطقة الخليج العربي ، انظر : امين عز الدين وآخرون ، احوال العمل والعمال في الخليج العربي (بغداد : المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، ١٩٧٧) .

(٣١) انظر : الورقة التي قدمت الى الحلقة البحثية حول مناهج البحث في العلوم الاجتماعية :
B. Al-Najjar, «The Problems Confronting the Immigrants in the Arab Gulf: The Case of Kuwait,» Sociology Department, Durham University, September - October 1981, p. 14.

(٣٢) رغم الاختلاف الحضاري والثقافي بين الدول الخليجية واوروبا ، الا ان ظروف عمل العمال المهاجرين هنا تشبه في الكثير من سماتها تلك للعمال المهاجرين في اوروبا . لمزيد من الاضطلاع حول ظروف عمل العمال المهاجرين في اوروبا انظر :
Stephen Castles and Godula Kosack, *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe* (New York, London: Oxford University Press for the Institute of Race Relations, 1973).

تستغـل من الاول ابشع استغـلال . وهي في ذلك تشبـه في احد جـوانبها عـلاقـات الانتـاج القـديمة ، التي نشـأت في مجتمعات الخليـج التقليديـة ، بين مـالك وسـائل الانتـاج القديمة ـ النـوخذة او الـطواش ـ من ناحيـة والغواص من نـاحية اخـرى . اي بكلمة اخـرى ان نـظام الكفالة ، وهو الاطار القـانوني لعمليـة الاستقدام هـذه يعامـل العامـل المهاجـر معاملة اقنـان العصور الاقطاعية . وهي بذلك اسلوب حديث لتجارة الرقيق القـديمة . وإن صـح القول ، فـإن بالامكـان تسميتها بـ « الـرق المأجـور » wage slave . وقد علقت احـدى الـدراسـات الحديثة على هذه الظاهرة بالقول : « وتقترب هذه « التجارة البشريـة » في صورتهـا السافـرة والمتطرفـة مما يمكن تسميته بـ « الرق المؤقت » . وتقف التشريعات القانونية المحلية كليـاً في صف الكفيل ، اذ ان لـديه الحق في انهاء العمل او الشركة مع الشخص المكفول حسب مشيئته وله ان يطلب ترحيله في اي وقت يشاء »[٣٣] .

بـالاضافـة لذلـك، فإن معـظم العمال المهـاجرين في البلدان الخليجيـة لا يتساوون في الحقوق مع العمـال والموظفـين المحليين ، وقـد يفضل العامل العربي عـلى العامـل الاجنبي في بعض المواقـف ، الا ان جميع هؤلاء « يتوقع منهم البقاء ضمن حدود مركزهم المعين ، ولكونهم محـرومين من حقوقهم المدنية فإنهم مهددون على الدوام بالابعاد عن البلاد »[٣٤] . ومن المهم القول هنا ان مواطني بعض هذه البلدان ليسوا بأسعد حالاً من هؤلاء المهاجرين .

أ ـ ساعات العمل : تختلف ساعات العمل باختلاف القطاع والمستوى المهني . « فعمـال البناء والورش وبعض المحلات التجارية والتنظيف يعملون سـاعات طـويلة قد تصـل الى ١٢ ساعـة في اليوم ، وهي لدى العمال الكوريين تصل الى ١٤ ساعة في اليوم ، وقد تطول عن ذلك كثيراً ، كما هو الحال لدى خـدم المنـزل، حيث لا توجـد ساعـات عمل محـددة ، فهي قد تقـل الى ثمـاني سـاعـات ، وقـد تمتـد لتـأخـذ اليـوم كله »[٣٥] . ورغم « ان قوانين العمل المحلية في عموم المنطقـة تحدد فـترات العمل بـ ٨ سـاعات مـع ساعتي عمـل اضافي بـأجر مـدفوع ، الا ان اصحـاب العمل في العـادة قلّما يلتزمـون بعقود العمـل المبرمـة بين العـامل وصـاحب العمـل ، او حتى بقـوانـين العمـل المحليـة »[٣٦] . وتسـوء ظـروف العمـل لـدى العمـال اليدويين ، عنها لدى العمال المهرة ، او حتى انصـاف المهرة ، وتعلق احـدى الدراسـات على ذلك بالقول : « يؤكد العمال الاجانب ان ظروف العمل سيئة للغايـة فليس هناك مـرافق او اماكن للراحـة والمآكل ، وان عمال البناء هم اكثر من يعاني من ذلك ، ومثل هذه الطبيعة القاسية للعمل تؤدي ببعض العمال

---

(٣٣) سعد الدين ابراهيم ، النظام الاجتماعي العربي الجديد : دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٢) ، ص ٣٣ ، ولمزيد من التفصيل انظر :
Shamlan Al -Essa, *The Manpower Problem in Kuwait* (London: Kegan Paul, 1981), pp. 44-45.

(٣٤) E. Ibrahim, «The Impact of Arab Expatriates on Social and Political Development in the Gulf States,» in: United Nations, Economic Commission for Western Asia ECWA , *The Arab Brain Drain* (London: Ithaca Press, 1981), p. 76.

(٣٥) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشريـة ، « ملف معلومات حـول العمالـة الاجنبية في الخليج ،» ص ٩٢ ـ ٩٤ .

(٣٦) المصدر نفسه ، ص ٢٧ .

الآسيويين الى امراض مزمنة (صداع ، مضاعفات عصبية) ولا يستطيعون التمتع بالاجازات المرضية لأنها تخصم من الرواتب مهما كانت الاسباب ، وحدة المرض »[٣٧] . فأمام قوة صاحب العمل ونفوذه ، وضعف الموقع التفاوضي للعمال المهاجرين ، كثيراً ما يلجأ هؤلاء الى سفارات بلدانهم ، التي هي الاخرى تعوزها المقدرة لانصاف هؤلاء[٣٨] .

ب ـ **الاجور** : هناك اختلاف كبير في انظمة الاجور بين دولة خليجية واخرى . ففي الوقت الذي يتسم فيه نظام الاجور العماني والكويتي بالازدواجية ـ اي ارتفاع معدلات اجور المواطنين بالنسبة للوافدين في القطاع الحكومي ـ تجده في البلدان الخليجية الاخرى كدولة قطر ، والمملكة العربية السعودية ، ودولة البحرين يرفض اي نوع من الازدواجية سواء في الراتب الاساسي او في العلاوات الاجتماعية والحوافز المادية[٣٩] . وقد فسر البعض ازدواجية نظام الاجور في الادارات الحكومية او شبه الحكومية الكويتية ، على اساس زيادة نصيب العاملين الكويتيين من الدخل القومي[٤٠] . (انظر الجدول رقم (١ ـ ٣٤) من الملحق (١) . ولا يبدو هذا التمييز بارزاً في نظام الاجور القطري او السعودي او البحراني ، بل على العكس من ذلك ، حيث ان معدلات الاجور حسب المجموعات المهنية تؤكد ارتفاع اجور الوافدين المهنيين بالنسبة للبحرانيين في قطاع الصناعات التحويلية[٤١] . انظر الجدول رقم (١ ـ ٣٥) من الملحق (١) . بالاضافة لذلك فإن متوسط الدخل الشهري للعامل العربي الوافد في القطاع الحكومي لا يقلّ كثيراً عن دخل العامل البحراني ، ولكن يتدنى دخل العامل الآسيوي الى قرابة النصف . ومن ناحية يرتفع الدخل الشهري للعامل الكوري بحوالى ٣٠ بالمائة عن البحراني . ويصل راتب الموظف الاوروبي الى قرابة اربعة اضعاف البحراني[٤٢] . وبشكل عام فإن خصوصية دخول العمالة الآسيوية لمنطقة الخليج العربي قد خلقت نظاماً جديداً للاجور بدون مشرع . فأجور العمالة الآسيوية خصوصاً تلك العاملة في القطاع الخاص تختلف كثيراً عن جداول الاجور المقررة رسمياً ، او عن حدها الادنى . فالكثير من هؤلاء قد جاء بوظيفة (خدم منازل) ، رغم ان عدداً ليس بقليل منهم حاصل على قسط من التعليم والتدريب المهني . اي بكلمات محددة ان اجور هؤلاء تنخفض لتصل الى حدها الادنى الى حوالى ١٥ ـ ٢٥ ديناراً شهرياً ، كما هو الحال بالنسبة لخدم المنازل والسواقين . . . الخ . وقد ترتفع الى ٣٥ ـ ٥٠ ديناراً شهرياً في حالة عمال البناء والورش والتنظيف . . . الخ .

---

(٣٧) المصدر نفسه ، ص ٢٨ .

(٣٨) الجزيرة (الرياض) ، ٨ / ١٢ / ١٩٨٢ ، ص ٩ .

(٣٩) عز الدين وآخرون ، احوال العمل والعمال في الخليج العربي ، ص ١٤٣ ـ ١٨٨ .

(٤٠) المصدر نفسه ، ص ١٥١ .

(٤١) المصدر نفسه ، ص ١٧٥ .

(٤٢) فرجاني ، « تنظيم واستخدام الايدي العاملة في الدول العربية الخليجية وامكانية الاستفادة من الايدي العاملة العربية ، » ص ١٢٨ .

ج ـ **نظام الترقيات الوظيفية** : على الرغم من التصريحات المتكررة من قبل الرسميين وبعض اصحاب العمل حول تساوي الموظفين والعمال المهاجرين مع المحليين من الموظفين والعمال في احقية الترقية الوظيفية ، فإن القلة من غير المواطنين يحتلون مراكز قيادية في الادارات الرسمية . فمن دراسة اجريت على عينة مكونة من كويتيين وغير كويتيين من مختلف قطاعات الاقتصاد الكويتي ، وجد ان حوالى ٦٦,٧ بالمائة من العينة الكويتية يتولون مراكز قيادية واشرافية في الادارات التي يعملون فيها . بينما على العكس من ذلك فإن ٦٥,٥ بالمائة من عينة غير الكويتيين لا يتولون ايّ مراكز قيادية واشرافية في مجال العمل . بالاضافة لذلك فإن ٣١,٢ بالمائة من عيّنة غير الكويتيين يعتقدون بامكانية الحصول على مراكز متقدمة داخل الادارات التي يعملون فيها[(٤٣)] . هذا بدون شك يعكس ضعف إمكانية الترقي المتاحة للوافدين في بعض البلدان الخليجية . خصوصاً تلك البلدان التي تتبع سياسات متشددة من ناحية (حصر) الوظائف القيادية داخل الادارات الحكومية بالمواطنين[(٤٤)] .

٥ ـ مشكلات التكيف

يمكن القول ، ان مشكلات العمالة المهاجرة لمنطقة الخليج العربي لا تقتصر على النقاط السابقة الذكر : التعليم والاسكان وظروف العمل ، فرغم الاهمية التي تمثلها هذه المشكلات في حياة العمال المهاجرين ، الا ان هناك بعض الجوانب الحياتية والمعيشية الاخرى . هذه المظاهر ليست هي بمحصلة للاختلافات الثقافية والمرجعية للعمالة المهاجرة، بل هي مشاكل ذات طبيعة علائقية بموقعهم كجماعة اجتماعية في المجتمعات التي يفدون عليها ، اي بشكل محدد ، مكانة ودور هذه الجماعات في عملية الانتاج اللذين قد تمثّلا في الكثير من المشكلات التي يمكن تسميتها بمشكلات التكيف الاجتماعي . ومن الاهمية القول هنا ان قلة البيانات وطبيعة المتوفر منها قد قادنا لمناقشة صعوبات التكيف ، اكثر من مناقشة عمليات التكيف ذاتها .

أ ـ **التحاق العائلات بذويها** : رغم ان غالبية العمال المهاجرين يرغبون في ان تلتحق بهم عائلاتهم ، الا ان التشريعات المحلية المتعلقة باستقدام العمال لعائلاتهم ، بالاضافة الى الامكانيات المادية للعمال المهاجرين انفسهم ، تمنع من تحقيقه . ويختلف العمال العرب عن الاجانب في هذا الجانب . فبعد ان يشكل حياته الجديدة ، يشرع العامل العربي بمحاولة جلب زوجته واولاده ، او يتجه للزواج رغبة في الاستقرار النفسي . وتفتقر المنطقة الى بيانات دقيقة وحديثة حول التركيب العمري والجنسي الخاص بمجتمع المهاجرين . ومن تعداد عام ١٩٧٥ يمكن التعرف على بعض خصائص التركيب النوعي لمجتمع المهاجرين في دولة

(٤٣) Al-Najjar, «The Problems Confronting the Immigrants in the Arab Gulf: The Case of Kuwait,» pp. 40-41.

(٤٤) من المهم الاشارة هنا ، ان بعض مواطني هذه البلدان يعانون من صعوبة الترقي الوظيفي حيث انها تخضع لاعتبارات كثيرة ومتداخلة (اجتماعية وسياسية) اكثر منها لاعتبارات الاسبقية والكفاءة .

الكويت ، فالمجتمع الايراني والآسيوي بشكل عام يتكون من الرجال العزاب ، اما المجتمع العربي ، وخصوصاً الاردني ـ الفلسطيني ، فهو ذو تركيب عمري وجنسي متوازن تقريباً . ويختلف هذا الأمر بالنسبة للجماعات العربية المهاجرة ، كالمصرية ، والسورية اذ انها تكاد ان تقترب من التركيب النوعي للمجتمع الآسيوي .

وقد تغيرت خصائص الهجرة لمنطقة الخليج العربي بفعل عامل الزمن ، والاستقرار ، وتشريعات الهجرة . وبناء عليه يمكن تقسيم الهجرة الى ثلاث مراحل ، تعبر كل مرحلة فيها عن اختلاف في التركيب النوعي والجنسي ، والعرقي للجماعات المهاجرة . ان مناقشة التركيب النوعي للجماعات المهاجرة ، من حيث توازنه او اضطرابه ، مؤشر لقياس درجة تكيف هذه الجماعات . ونظراً لقلة البيانات ، فسيتم التركيز هنا على دولة الكويت .

تبدأ **المرحلة الاولى** ، من الاستثمار التجاري الاول للنفط حتى بداية الستينات ، وقد تميزت هذه المرحلة بكونها مرحلة الهجرة الذكورية ، حيث كان هناك ٧٢,٩٠٤ رجال مقابل ١٩٩٤٧ امرأة اي بنسبة ٣٦٥ رجلاً لكل ١٠٠ امرأة حسب احصائيات عام ١٩٥٧ . وقد انخفضت هذه النسبة بعض الشيء في احصاء عام ١٩٦١ ، فوصلت الى ٢٦٧ رجلاً لكل ١٠٠ امرأة . وقد تميزت هذه المرحلة بسرعة في التغير استقطبت الكثير من الايدي العاملة العربية ، بالاضافة الى مرونة في تشريعات الهجرة ، ساعدت على تشكيل بعض مجتمعات المهاجرين ، وخصوصاً المجتمع الفلسطيني ـ الاردني .

اما **المرحلة الثانية** ، والتي تمتد من الستينات حتى عام ١٩٧٥ ، فتمثل مرحلة اعادة التوازن في التركيب النوعي للجماعات المهاجرة ، وبداية الاستقرار . هذا التغير، استثارته مرة اخرى مرونة قوانين الهجرة ، وتنوع ووفرة الخدمات الاجتماعية والاقتصادية في دولة (الرفاه) الجديدة . والتدفق الكبير لعائلات المهاجرين العرب من الاردن وفلسطين بعد حرب عام ١٩٦٧ ، هذا التدفق تمثل في ارتفاع عدد الاناث مقابل الذكور ، حيث ارتفع عددهن من ٧٣,٥٣٧ امرأة مقابل ١٧٣,٧٤٣ رجلاً عام ١٩٦٥ ، الى ١٤٦,٨٩٨ امرأة مقابل ٢٤٤٣٦٨ رجلاً عام ١٩٧٠ ، اي بنسبة ٢٣٦ رجلاً لكل ١٠٠ امرأة عام ١٩٦٥ ، و١٦٦رجلاً لكل ١٠٠ امرأة عام ١٩٧٠ ، وقد بلغ هذا الانخفاض ذروته في عام ١٩٧٥ ، حيث انه وصل الى ١٤٢ رجلاً لكل ١٠٠ امرأة . (انظر الجدول رقم (١ـ ٣٦) من الملحق رقم (١) .

واخيراً ، فإن **المرحلة الثالثة** تتميز ، بالتدفق الشديد للعمال الآسيويين وتشدد تشريعات الهجرة الخليجية في قبول دخول عائلات العمال المهاجرين . حيث ينص التشريع الكويتي مثلاً على ان العامل المهاجر يسمح له بادخال عائلته للبلاد اذا تجاوز راتبه ٤٠٠ دينار مع السكن . وبنفس القدر يمكن ان يقال عن تشدد التشريعات المماثلة في البلدان الخليجية الاخرى كالبحرين والمملكة العربية السعودية ... الخ . وقد اثرت هذه التشريعات على

الغالبية العظمى من المهاجرين الجدد ذوي الدخول المتدنية ، مما انعكست آثاره على عائلاتهم في دول المنشأ حيث ساهم ذلك في تأنيث العائلة في الدول المصدرة للعمالة ، كما خلق الكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية للعمال المهاجرين ، تمثلت في ازدياد معدلات الجريمة ، وفي ارتفاع نسبة الطلاق في اوساط العمال المهاجرين .

ومن المهم القول ان طبيعة الهجرة لبلدان الخليج تختلف عنها لدولة الكويت حيث تكثر العمالة الآسيوية والتي نتيجة لاوضاعها الاجتماعية والاقتصادية تكون في الغالب هجرة ذكورية (٤٥) .

ب - **العلاقات الاجتماعية وقضاء وقت الفراغ**: تتكوّن مجتمعات الخليج من دائرتين كبيرتين ، دائرة السكان المحليين بانقساماتهم القبلية والمذهبية ، ودائرة الاغراب باختلافاتهم العرقية والثقافية . وقد ساهمت عوامل الفصل في اماكن السكن والنشاط الاجتماعي ، بالاضافة لسياسة « التمييز المقنن »(٤٦) في تجزير المهاجرين من مختلف الجنسيات والى بلقنة اجتماعية واسعة(٤٧) . وعلى الرغم من ذلك فإن العلاقة بين المجتمع العربي الوافد والمجتمع العربي المحلي ، ليست بفتور العلاقة بين الاخير والمجتمع الاجنبي الوافد . فمن دراسة اجريت على عينة من المجتمع الكويتي ، وجد ان الجماعات العربية الوافدة تتجه نحو اقامة علاقاتها الاجتماعية اولاً ضمن نطاق الجماعة المهاجرة التي تنتمي اليها ، ثم مع الجماعات العربية الاخرى المهاجرة والسكان المحليين . فالمصري مثلا يقيم علاقاته اولاً مع ابناء بلده من المصريين ، ثم مع العرب الآخرين . . . الخ ، ثم مع السكان المحليين . . . وتكاد ان تختفي العلاقة بين الجماعات العربية الوافدة والسكان المحليين من ناحية والمهاجرين الاجانب من ناحية اخرى ، حيث انها حددت بحدود ومجالات العمل(٤٨) . وبالقدر نفسه ينطبق هذا القول على الجماعات الاجنبية المهاجرة ، حيث ان العلاقات الاجتماعية تقام ضمن نطاق المجتمع المهاجر . فالهنود يقيمون علاقاتهم اولاً مع اقرانهم من الهنود ، وان اتسع نطاق هذه العلاقة فإنه يشمل البنغاليين والسرلانكيين وبعض الباكستانيين ، وبالمثل الباكستانيون والايرانيون من ناحية وعمال جنوب شرق آسيا من ناحية اخرى . وقد حددت اسباب هذا

---

(٤٥) تجب الاشارة هنا ان زيادة استقدام الاناث من المهاجرين خصوصاً في فترة السبعينات من العاملين في قطاع خدمة المنازل والصحة والتعليم قد رفع بالتالي اجمالي عدد الاناث مقارنة بالذكور لدى بعض الجماعات المهاجرة وخصوصاً الآسيوية والمصرية . وان مثل هذه الزيادة قد لا تعني مؤشراً لزيادة استقدام المهاجرين لأسرهم .

(٤٦) اي سياسة التمييز المبنية على قوة القوانين والتشريعات المحلية ، والتي تعطي مواطني البلد المعني الافضلية على السكان المهاجرين .

(٤٧) انظر في ذلك: وضاح شرارة ، الاهل والغنيمة ، مقومات السياسة في المملكة العربية السعودية (بيروت : دار الطليعة ، ١٩٨١) ، ص ١٩١ .

(٤٨) Al-Najjar, «The Problems Confronting the Immigrants in the Arab Gulf: The Case of Kuwait,» p. 32.

التقارب بين الجماعات الاجنبية المهاجرة بالدين المشترك ، والقرب الجغرافي وتشابه العادات والتقاليد[٤٩] .

وبشكل عام فإن انغلاق العمال الاجانب في وحدات عمل بعيداً عن اعين السكان المحليين والجماعات المهاجرة الاخرى ، وطبيعة المهن التي يقومون بها ، بالاضافة الى تدني مركزهم الاجتماعي الذي علق عليه احد الكتاب البريطانيين بالقول « في دول الخليج يأتي في اسفل السلم الاجتماعي البلوش والبنغاليون والهنود من اصحاب المهن اليدوية كعمال التنظيف والعمال غير المهرة »[٥٠] ـ قد ساهم الى حد كبير في تكريس العزل الاجتماعي لهذه الجماعات بعيداً عن المجتمع الذي تعيش فيه . ولا بد من القول ان اغراق السوق الخليجي بالعمل الآسيوي ، والانحسار العربي عنه ، بالاضافة الى تعارض المصالح القومية والطبقية ، ساهم في انتشار مشاعر العداء بين الاجانب والوافدين العرب بشكل عام : ورغم ان بعضهم قد ذهب في تفسيره لهذه الظاهرة في ضوء النظرة الدونية للعمالة الآسيوية ، وتهويل خطورتها ، الا اننا نعود لنؤكد ان اختلاف المصالح القومية والطبقية بين الجماعتين كفيل بخلق مثل هذا الشعور .

وتضيق مجالات قضاء وقت الفراغ بالنسبة للعمال الاجانب عنها بالنسبة للعمال العرب . وتتركز مجالات قضاء وقت الفراغ في مشاهدة التلفزيون وزيارة الاصدقاء او الذهاب الى السينما . وقد سمحت بعض البلدان الخليجية بقيام جمعيات واندية اجتماعية وثقافية ورياضية للجماعات الاجنبية كالجمعية الهندية والنادي الباكستاني والبلوشي في دولة البحرين .

خاتمة : اشكالية جديدة ام حل ؟

بهذا فإننا نخلص للقول بأن سياسة العزل « والتمييز المقنن » بين السكان المحليين والعمال المهاجرين ، سواء من ناحية الدخل وظروف الانتاج ، او من ناحية السكن والتعليم والحياة الاجتماعية والخوف من الطرد . كلها امور تشكل عقبات امام اي آليات حقيقية لتفاعل اجتماعي في هذه المجتمعات . ثم اننا مرة اخرى نعود لنؤكد ان تدفق العمالة الآسيوية ، والعمل المستورد بشكل عام والاشكاليات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة به هي جزء من اشكالية اقليمية برزت حديثاً في المنطقة العربية ، واشكالية محلية ، متمثلة في انماط التنمية الاستهلاكية .

---

(٤٩) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج العربي ، » ص ٣١ .

(٥٠) Georgina Ashworth, ed., *World Minorities in the Eighties* (Surrey, England: Quartermaine House, 1980), p. 90.

تعقيب ١

فيصل السالم

تعتبر ايّ دراسة عن « ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب في اقطار الخليج العربي » ، اضافة جذرية جديدة بسبب قلة معالجة هذا الموضوع من الباحثين والدارسين ولقلة المعلومات الدقيقة المتوافرة عنه . وقد حاول العديد من البحاثة دراسة الجوانب المختلفة : السياسية والاجتماعية والحضارية والقانونية والاقتصادية والنفسية ، لموضوع العمالة الوافدة . ولكن أغلبهم لم يتطرق الى ظروف العمل والمعيشة ، وربما يرجع ذلك الى حساسية الموضوع من جهة ، والخوف من الافصاح عن المشكلة من قبل الجهات المعنية بمن فيهم الوافدون أنفسهم .

وقد حاول الباحث ان يصف الظاهرة هذه على انها « نتيجة التقسيم الجديد للعمل على المستوى العربي ، وهو تقسيم يحقق استمرارية المصالح الغربية في المنطقة العربية » . ويبدو ان الباحث تناسى المصالح العربية الاقليمية وان الظاهرة ليست مجرد « تبني مشاريع اقتصادية مصممة في الغرب . . . ولا تأخذ في اعتباراتها خطط التنمية على الصعيد العربي » . وان النفط قد أدى الى « العصبية النفطية » والاقليمية . ان الوقائع التأريخية تعكس لنا والى يومنا هذا ان العصبية القبلية هي واقع أليم مرسخ في البنية البيئية في جوانبها المختلفة قبل « العصبية النفطية » . والواقع هو ان بلدان الخليج العربي كانت مهملة من قبل شقيقاتها البلدان العربية الاخرى ، الى أن دبت فيها الحضارة النفطية .

وقد استعمل الباحث اسلوب التحليل الطبقي وتقسيم العمل والانتاج في وصفه للمشكلة ، واستعمل كلمات كبيرة ومعقدة منها :

- ترتيب الأوضاع في المنطقة العربية من قبل الدول الغربية .

- *غيّر الغرب « الشروط التاريخية » لتراكم رأس المال بامتصاص الموارد المالية من الدول المتخلفة .*

ـ انصهار البلدان النفطية بطابع « التبعية » خاصة في الجانب الاستهلاكي والاستثمارات الاجنبية والارتفاع الكبير في الاحتياطي النقدي .

وتوقف الباحث في وصفه الظاهرة دون تحليل مفهوم « التبعية » على انها ظاهرة نسبية ومتبادلة بين الدول النامية والدول المصنعة . وأن التدهور الاقتصادي في الغرب قد لحقه انخفاض شديد في الطلب على الموارد الاولية . ويبدو اننا نحاول ان نقلل من اهمية ومدى تصاعد عمليات التوقعات الانسانية نحو الاستهلاك ونحو الكماليات . فشعوب المنطقة عامة (سواء كانوا وافدين ام مواطنين) يسعون يومياً وأبداً في مطالبهم الترفيهية وخلق دولة الرفاهية (بمعطياتها المختلفة) غير عابئين بمفهوم « التبعية » . وكان على الباحث ان يعرف ويفسر الكلمات الشمولية ـ العاطفية وهل هناك بلد ما خالٍ مما يسمى بالتبعية ؟ الم يكن الغرب يوماً ما تابعاً للحضارة العربية في أوجها ؟ ويجدر بنا كعلماء اجتماعيين ان نعترف بأن هناك حضارات سادت ثم بادت . وعجلة التغير لا تنتظر احداً .

وعند دراسة المشاكل المختلفة في وصف الظاهرة : كالاسكان حيث وجد الباحث ان « حرية سوق الاسكان الخاص هي في الواقع تعني حرية استغلال اضعف الجماعات الاجتماعية » . نجد في الواقع ان الحكومة تجد صعوبة في تلبية حاجات الاعداد الهائلة من المواطنين ناهيك عن تلبية حاجات الوافدين ، وأن مشاكل الاسكان لن تحل حكومياً بين ليلة وضحاها . وهناك العامل الحضاري اذ ان اغلب الكويتيين لا يقبلون على السكن في المجمعات ، فكيف نتوقع منهم تغيراً سريعاً في المفاهيم والقيم . اما عن مشاكل السكن الجماعي وخاصة من الناحية الصحية والاجتماعية فهذا يرجع الى اسباب عديدة تتضمنها الكثافة العالية ، وتقبل هؤلاء العمال لهذه الظروف المعيشية الدونية . اما عن التعليم ، فالمؤسسات التعليمية تكاد لا تفي بحاجة المواطنين ، ناهيك عن الوافدين . وقد سمح للوافدين بتكوين مدارسهم ومؤسساتهم الخاصة بمراقبة المسؤولين . اما قول الباحث ان « التعليم الاجنبي يكاد ان يفتقر الى اي نوع من الدعم او الاهتمام الحكومي المحلي » ، فهذا يتطلب دراسة ميدانية ومؤشرات واقعية . اما عن التدريب المهني ومشاكله ، لم يتطرق الباحث للاسف للشعور النفسي والاجتماعي للمواطنين تجاه العمل الفني واليدوي ومشكلة العرض والطلب ما بين الدول النفطية والدول الفقيرة .

وفي وصف الباحث « لظروف العمل » لم يحاول ان يقيم دراسة ميدانية عن واقع العمل وبيئته ، بل اكتفى بوصف عام على انه « اسلوب حديث لتجارة الرقيق القديمة » او انها « الرق المأجور » ، او « الرق المؤقت » او « التجارة البشرية » ، خاصة في مسألة الكفالة في تطبيق التشريعات القانونية وكان الباحث يركز على عامل عدم المساواة في الحقوق بين الوافدين والمحليين . ويبدو ان هذا ليس بجديد خاصة اذا ما أخذنا مفهوم المواطنة بعين الاعتبار وما لها من مزايا سياسية واجتماعية واقتصادية . اما عن تطبيق القوانين تجاه ساعات العمل والاجور ، فهناك فعلاً تفرقة في المعاملة ، ولكن الباحث لم يربط ذلك بوضوح بنوعية العمل ومدته والاختصاصات . . . الخ . مرة اخرى يغفل الباحث في وصفه تدني اجور خدم المنازل والسواقين . . . الخ ، بعدم

أخذ خلفيتهم بعين الاعتبار . اذ مع ان بعضهم حاصل على قسط من التعليم والتدريب المهني ، الا انهم مستعدون للقيام بوظائف الخدمة المنزلية لأن وضعهم في الخليج (على الأقل مادياً) افضل بكثير من وضعهم في بلادهم الاصلية . وكان على الباحث ان يأتي بجداول اكثر حداثة لعرض الرواتب الشهرية ، ويقارن جداول المرتبات في القطاعات المختلفة (الحكومية والخاصة والمشتركة) . ولم يشر الباحث الى ان كثيراً من العاملين يعملون في اكثر من وظيفة او لهم مصدر رزق ثان . وأما عن تبوُّؤ المواطنين مراكز القيادات في الادارات الرسمية ، فهذا تحصيل حاصل نتيجة تطبيق سياسة المواطنة والتطور العلمي للمواطنين . اما عن مشكلات التكيف وصعوباتها خاصة في التحاق العائلات بذويها ، فهذا واقع أليم تعيشه جميع الفئات المهاجرة عالمياً ، ومن المستحيل ان نتوقع ان تتحمل البنية التحتية خدمات عامة مختلفة للجميع .

وفي مناقشة التركيب النوعي للجماعات المهاجرة ركَّز الباحث على دولة الكويت كمثل يعكس بصورة او اخرى واقع البلدان الخليجية الاخرى . وهذا تبسيط شديد لمعطيات الواقع . فالكويت تتميز عن البلدان الخليجية الاخرى بعوامل عدة : منها مدة زمن التطور وتنوع أجناس الوافدين وجنسياتهم واعدادهم ومستواهم الاقتصادي والعلمي والحضاري عامة ، ناهيك عن التوسع الافقي والعمودي لعدد ونوعية الخدمات العامة والخاصة .

وعن سياسة العلاقات الاجتماعية ، وجد الباحث انها تتكون من دائرتين كبيرتين تتجه نحو « التمييز المقنن » ، ونحو « تجزير المهاجرين من مختلف الجنسيات والى بلقنة اجتماعية واسعة » . مرة اخرى نجد استعمال كلمات شاملة وتعميمية تتجاهل واقع هذه الفئات المفتتة اصلاً وفصلاً ، والتي تعمل بانعزال اجتماعي كثير منه طوعي . وقد بالغ الباحث في وصف العزل الاجتماعي كسياسة متعمدة ، ولم يعط الواقع حقه . اذ ان اغلب تلك المجموعات تفضل الانعزال والانغلاق على نفسها لاسباب عميقة الجذور . وقد ظهرت استنتاجات تؤيد هذا الرأي من خلال بحوث ميدانية . ويكفي ان كثيراً من المواطنين لا يؤيدون الاختلاط بين بعضهم بعضاً ، ناهيك عن الاختلاط الاجتماعي بين المواطنين والوافدين او بين الوافدين انفسهم ، خاصة الوافدين العرب وغير العرب . وقد تحدث الباحث في اكثر من موقع عن « ظروف الانتاج » ، وعملية الانتاج . وكان احرى به ان يستعمل كلمة « العمل » او « الخدمات » حيث ان عملية الانتاج اقرب الى السلوك العملي في الدول الصناعية . ونحن في مجتمعات استهلاكية اكثر منها صناعية .

نستخلص من كل ذلك ان الباحث قد :

ـ أغفل في التركيز على عنوان البحث : « ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب » وتناول مواضيع كثيرة منها تاريخية واجتماعية واقتصادية اضعفت التحليل وبعثرت المجهود.

ـ الاطار الفكري ركّز على تحليل تاريخي ـ اقتصادي ـ طبقي ـ انتاجي ، والظاهرة اعمق من ذلك بكثير .

ـ لم يحاول الكاتب ان يركز على حقيقة الانسان وتصاعد توقعاته ، خاصة الاقتصادية .

ـ لم يربط الباحث الظاهرة بالتطور والتغير المذهل الذي ساد المنطقة ، والذي فاق جميع التوقعات وخطط التنمية .

ـ ركز الباحث في وصف الظاهرة كمفكر ومنظر خارجي وليس كمتخذ قرارات صعبة من خلال دراسات ميدانية مطبقة .

ـ اغفل الباحث الجانب السياسي ـ الاجتماعي ، خاصة في مسألة المواطنة ومفهوم دولة الرفاهية ، حيث ان المواطنين انفسهم لا يرغبون في التخلي عن مكاسبهم ومكانتهم ، ولا يرغبون في الاندماج والانصهار ، ويفضلون التقوقع البيئي .

ـ لم يركز الباحث على مفهوم الطلب والعرض للاقتصاد الواقعي .

ـ البحث اغفل مسألة الشرعية الحكومية واختيار الاولويات .

ـ لم يقدم البحث حلولاً جذرية وواقعية للمشكلة بأبعادها المختلفة .

ـ مع أننا نوافق على اهداف الباحث ونشكر جهوده واجتهاده الا ان وصف الظاهرة لا يكفي ويتطلب بحوثاً ميدانية تطبيقية .

إن القضية لن تحل ببساطة ، وتتطلب تحولاً جذرياً في مفاهيم الانسان العربي الخليجي وفي بنائه ، وتتطلب تضحيات شخصية وسياسية وقومية وإزالة « المحرمات » الفكرية[1] .

---

(١) انظر : عبدالله بشارة ، « الانسان رأسمال المنطقة وبناؤه مهمتنا الاولى ،» الانباء (الكويت) ، (١٣ / ١ / ١٩٨٣) ، ص ٦ ـ ٧ .

تعقيب ٢

جورج القصيفي

قبل كل شيء أود ان اهنىء الباحث على تطرقه بنجاح ، الى هذا الموضوع الذي ، بالرغم من اهميته ، لم يتم التطرق اليه لغاية اليوم لا من قريب ولا من بعيد . واذا كنا نشكو من ندرة البيانات الاحصائية المتعلقة بحجم وخصائص الوافدين الى البلدان العربية في الخليج ، فإن هذه الندرة هي اكثر وضوحاً عند دراسة احوالهم المعيشية . وبالرغم من ندرة البيانات هذه ، استطاع الكاتب ان يلمّ بأكثر من جانب من جوانب هذا الموضوع .

وقبل تطرقي الى الظروف المعيشية بحد ذاتها ، أود ان أؤكد على صحة ما جاء في مقدمة البحث ، من حيث غلبة طابع التغرب على جميع الخطط الانمائية في الخليج ، ومن حيث ان الطفرة النفطية قد جذّرت التوجه القطري على حساب التوجه القومي .

أود هنا ان أركز فقط على نقطتين من نقاط البحث :

١ ـ التعليم

اشارك الاستاذ النجار الرأي من ان الوافدين يتمتعون بمستوى تعليمي اعلى من المستوى الذي يتمتع به المحليون . ففي دراسة أجريتها واستندت الى بيانات ١٩٧٥ تبين لنا ان المهاجرين « شكلوا اكثر من ثلاثة ارباع مجموع فئة الجامعيين فأعلى ، واكثر من نصف فئة الثانويين فأعلى ، بحيث انهم شكلوا اقل من خمس مجموع الاميين »[١] . وبالطبع تختلف الخصائص التعليمية باختلاف الجنسيات ، و« يمكن القول بشكل عام ان الجنسيات الغربية هي الاكثر تعلماً ، تليها الجنسيات العربية

---

(١) الامم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا [اكوا]، قسم السكان ، « الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين الدوليين في دول الخليج ، » ورقة قدمت الى : الامم المتحدة ، اكوا ، مؤتمر الهجرة الدولية في العالم العربي ، نيقوسيا ، ١١ ـ ١٦ ايار / مايو ١٩٨١ (E/ECWA/Pop./Conf. 4/WP 27) .

فالآسيوية . . . اما بالنسبة للجنسيات العربية فيتميز الفلسطينيون والاردنيون بمستوى علمي مرتفع اذ ان متوسط سنوات دراستهم تراوح من سبع سنوات في الكويت الى عشر سنوات في الامارات العربية ، كما وان نسبة الاميين بينهم كانت الاكثر انخفاضاً (باستثناء الجنسيات الغربية) . ويتميز المصريون بثنائية التحصيل العلمي ، ويعكس ذلك التحول الحاصل على مستوى المهاجرين المصريين ، من هجرة جامعيين قبل نهاية السبعينات الى هجرة ايدي عاملة امية بعد هذا التاريخ »(٢) .

ولا بد من الاشارة هنا الى انه كان يتوجب حساب معدلات الانتساب بحسب الجنسية ، وليس كما ورد في الورقة من ذكر نسب مئوية من اجمالي الطلبة وبحسب الجنسية(٣). ان ايراد مثل هذه النسب مضلل نظراً لاختلاف التركيب العمري والجنسي للمهاجرين . على كل اعتقد انه كان بالامكان احتساب معدلات الانتساب لعام ١٩٧٥ ، نظراً لتوفر احصاءات تعليمية لا بأس بها ، وكذلك لتوفر التوزيع العمري والجنسي من التعدادات التي اجريت حوالى عام ١٩٧٥ .

٢ ـ استقدام الاسر

بالواقع يمكن دراسة ظاهرة استقدام اسر المهاجرين من خلال دراسة التوزيع العمري والجنسي للمهاجرين ومن خلال تحليل بيانات « اسباب الاقامة » ، ويبدو ان الكاتب قد اغفل تحليل هذه البيانات الاخيرة بالرغم من توفرها . على كل ، لا بد من التنويه هنا من ان تحسين معدل الجنس لمصلحة الاناث لا يعني بالضرورة دائماً استقدام زوجة المهاجر ، كما اوحت بهذا الدراسة . وتنطبق هذه الملاحظة بشكل خاص على الهجرة المصرية والهندية . فهاتان الجنسيتان تتميزان بارتفاع معدل النشاط الخام للاناث وتدل بيانات التعدادات من ان هذا المعدل كان قد تراوح من ٢٧ بالمائة للمصريات في العربية السعودية في عام ١٩٧٤ الى ٤٠ بالمائة في الكويت ١٩٧٥ مروراً بـ ٣٦ بالمائة في الامارات العربية ١٩٧٥ . كما وان هذا المعدل كان قد بلغ ٢٥ بالمائة للهنديات في هذا البلد الاخير و٥٥ بالمائة في الكويت ١٩٧٥ . وبالمقابل لم يتجاوز هذا المعدل لمجموع المهاجرات ١٣ بالمائة في اي بلد من بلدان الخليج .

اخيراً أود ان أشير الى اهمية استخدام بيانات انفاق الاسر في دراسات ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب في الخليج وذلك لما توفره من بيانات حول كيفية توزيع الانفاق على المأكل والملبس والترفيه . . الخ . ومع الاسف لم تحظ بعد هذه المسوحات بالقدر الكافي من الاهتمام من جانب علماء الاجتماع ، اذ تركز استخدامها لاغراض اقتصادية بحتة كحساب الارقام القياسية لتكاليف المعيشة . وكذلك اود ان الفت نظر الكاتب الى اهمية استخدام بيانات تعدادات المساكن ومسوحات الاستخدام، وهي جميعها تساعد على فهم اوضح للظروف المعيشية للعمالة الوافدة .

---

(٢) المصدر نفسه ، ص ١٩ ـ ٢٠ .

(٣) المصدر نفسه ، الجدول رقم (١٤) .

بعد هذه الملاحظات السريعة ، اود ان اعود الى منهجية دراسة الاحوال المعيشية . بالواقع يصعب كثيراً دراسة هذه الاحوال بالاعتماد فقط على المسوحات المتناثرة وغير المخصصة لهذا الغرض وبالتالي لا بد من تصميم مسح ميداني خاص يركز على استقصاء جميع جوانب ظروف العمل والاحوال المعيشية ، وبرأيي ان استمارة مسح كهذه يجب ان تتضمن بشكل عام الابواب التالية :

- الخصائص السكنية (عدد الغرف ، المرافق ، الملكية . . . الخ) .

- الاقامة (المدة، السبب ، شروط التجديد . . .) .

- الوضع الصحي (الامراض السائدة ، امكانية الحصول على الخدمات الصحية) .

- الخصائص التعليمية (متابعة التعليم ، المستوى التعليمي . .).

- الخصائص الاقتصادية (الحالة العملية ، المهنة الرئيسية والثانوية ، قطاع النشاط الاقتصادي ، الاجر ، التحويلات المالية ، امكنة الاستثمار. . . .).

- العلاقات الاجتماعية والثقافية (العلاقة مع المحليين ، الانتساب للاندية ، الانشطة الثقافية . . .) .

- النوايا والمشاريع المستقبلية.

بالطبع ليس المقصود هنا تصميم استمارة لدراسة ظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين ، ما يهمنا فقط هو التأكيد على اهمية المسوحات الميدانية في هذا المجال . والسؤال الذي يطرح نفسه هو إمكانية تنفيذ مثل هذه المسوحات في البلدان المعنية وبرأيي انه اذا تعذر تنفيذ مثل هذه المسوحات على مستوى القطر ككل يمكن الاعتماد على الدراسات الميدانية المحدودة لحيّ معين ولجنسية معيّنة ، واعتقد ان لاساتذة ولطلاب الجامعات دوراً رئيسياً للقيام بمثل هذه الدراسات المحدودة النطاق الجغرافي ولكن الغنية بمضمونها .

المناقشات

١ ـ حيدر ابراهيم علي

قدم الباحث دراسة رصينة ، ولكن هناك بعض الملاحظات :

ـ صحيح ان المشاريع متغربة ، ولكن القول بأنها مشاريع مصممة في الغرب يتجاهل دور الطبقة الوسيطة المحلية المستفيدة من هذه المشاريع من خلال كونها وكيلاً يتعامل مع الخارج ،وكذلك الاستفادة من وجود العمالة الوافدة كقوة شرائية توسع السوق المحلي .

ـ تقودنا مشكلات وظروف معيشة العمال الاجانب الى وجود مظاهر صارخة للاستغلال الاقتصادي لن يكون المستفيد منها الامة العربية ، ولكن شريحة اجتماعية معينة ، وعدم التعاطف مع المشكلات العمالية قد يتسبب في نظرة عدائية تجاه الآخر . والتعاطف موقف انساني مطلوب مهما كانت جنسيات العمال .

ولي ملاحظات حول احد التعقيبات : كان هناك تعتيم من د. فيصل السالم لمفهوم التبعية ، وهي تعني ببساطة الاعتماد اقتصادياً على الخارج . كذلك مفهوم المواطنة الذي قدمه يحاول ان يكرّس امتيازات شبه عنصرية او قبلية ، ولا يقيم المواطنة على الحقوق والواجبات . ملاحظة اخيرة ، لا يمكن الحديث عن دولة رفاهية في العالم الثالث خاصة . فالتنمية هدفها ليس الرفاهية ولكن اعادة خلق الانسان الجديد المنتج والاكثر انسانية .

٢ ـ حسام مندور

لي ملاحظتان اساسيتان مرتبطتان بالتطورات الحديثة في المنطقة :

الملاحظة الاولى : ان الاختلاف في معدلات الاجور في القطاع الحكومي في الكثير من بلدان الخليج بين المواطنين والوافدين هو احد اشكال توزيع الثروة ، بجانب الاشكال الاخرى

التي تتم عن طريق الموازنة العامة للدولة مثل التعويضات والاستملاكات . . . الخ . وهذا الشكل من اعادة توزيع الثروة لا يرتبط في الحقيقة بنوع العمل واهميته ، وبالتالي فتأثيراته السلبية كبيرة على كفاءة العمل وروح العمل في الكثير من مراكز العمل الحكومية . وبالرغم من شرعية توزيع الثروة على المواطنين ، باعتبارها حقاً في الثروة النفطية الناضبة والتي تمثل ريعاً في المرحلة الحالية ، الا ان هذا الشكل من التوزيع المرتبط بالاجور هو اقل اساليب التوزيع ايجابية في التأثير على عملية التنمية في المنطقة .

والملاحظة الثانية : ترتبط بالاتجاه الحديث بعد عام ١٩٨١ والذي يتمثل في رفع اسعار الخدمات الاساسية سواء منها التعليم او الخدمات الطبية والترفيهية ، وهذا الاتجاه يؤدي الى اتجاهين اساسيين :

ـ انخفاض الدخل الحقيقي لجميع العاملين وخاصة الوافدين .

ـ اتجاه لاعادة تصدير الاسر المصاحبة للمقيم الى بلد الاصل القادم منها المهاجر ، وذلك توفيراً لتكاليف التعليم والخدمات الاخرى المرتفعة ، حفاظاً من المهاجر على معدل ادخار معقول وهو الذي يبرر هجرته اصلاً .

٣ ـ اسعد عبد الرحمن

لا بد من الاشارة ، بداية ، الى اتفاقي الكامل مع معظم الملاحظات التي ابداها د. حيدر ابراهيم علي، سواء في تعليقه وامتداحه لبحث الاستاذ باقر النجار ، او في تعليقه على تعقيب د. فيصل السالم . الا ان ذلك لا يمنعني من ابداء ملاحظات اضافية على تعقيب د. فيصل ، الذي اعتقد انه جاء قاسياً بشكل عام ، بل ان د. فيصل بدا وكأنه يرسم « لوحة كاريكاتورية » للبحث . ذلك ان المعقب ، وهو ينتقد مفهوم « التبعية » الذي أشار اليه الباحث انجرف هو نفسه الى ما يمكن تسميته بمفهوم « النسبية المطلقة » . فكون معظم دول العالم الثالث ، ومن ضمنها بلدان الخليج العربي ، تابعة ، هي حقيقة لا مجال لانكارها تماماً ، مثلما انه لم يعد ثمة حاجة لاثباتها . هذا مع التأكيد على انه لا نستطيع وصف دولة ـ اي دولة ، كبيرة ام صغيرة ـ بأنها مستقلة استقلالاً كاملاً . فجميع دول عالمنا يعتمد كل منها على الآخر . لكن ثمة فارقاً بين ان نقول هذا ، وبين ان نقول بأن بلداً خليجياً ما يعتمد على الولايات المتحدة ، مثلاً ، مثلما تعتمد الولايات المتحدة على البلد الخليجي ذاته ! هذا من ناحية ؛ ومن ناحية ثانية ، لا أتفق مع ما ذهب اليه المعقب من ان بقاء العمال الاجانب (عرب وغير عرب) في منطقة الخليج ، يعتبر برهاناً اكيداً على « عدم معاناتهم » . وانني ، في النهاية متأكد من ان د. فيصل ، انما قصد ـ بملاحظاته النقدية ـ المساهمة في اغناء البحث ، وليس ـ كما بدا ظاهرياً ـ من انه يحاول « تبرير » الاوضاع السيئة القائمة الخاصة بالعمال الاجانب في منطقة الخليج العربي .

٤ ـ احمد مراد

اود ، باديء ذي بدء ، ان اهنيء الباحث على الجهد الواسع الذي بذله للوصول الى هذا البحث القيم الذي اغنى معارفنا بالكثير الكثير من موضوعات العمالة في الخليج ،والذي اعتمد فيه على مصادر دولية ومحلية اضافة لملف المعلومات . واريد ان اشير الى الملاحظات التالية :

ـ لم يرد ذكر حياة العمال الاجانب الغربيين الا لماماً ، ولم يتعرض البحث لنمط حياتهم وظروف عملهم ومعيشتهم ، وكنت افضل لو اسمع شيئاً عن هذا الموضوع المختفي في اكثر الاوراق .

ـ أنا اوافق الباحث على جميع ما جاء في بحثه ، ولكنني اشعر انه لا يصح القول بأن تقسيم العمل على الصعيد الدولي هو نظام مبتدع للرأسمالية ، بل ارى ان النظام الرأسمالي العالمي دخل في السبعينات مرحلة جديدة من مراحل تطوره حيث جرى تسريع تدويل الحياة الاقتصادية واندماج رأس المال الدولي من خلال توسع الشركات متعددة الجنسيات واحداث الوكالة الدولية للطاقة ، وتدوير الارصدة النقدية ، وتضخم الديون العمالية والتضخم الانكماشي ، واستراتيجية تصنيع بلدان العالم الثالث . . وغيرها ، لقد دخلنا مرحلة جديدة في تطور الرأسمالية الغربية .

ـ أشار الباحث الى ان سياسة العزل والتمييز المقنن تشكل عقبات امام ايّ مؤشرات لتفاعل اجتماعي . انني متشائم من هذه الناحية . وارى ان سياسة العزل والتمييز سواء أكانت مقننة او غير مقننة ، لن تؤدي الى تفاعل بل الى صراع اجتماعي . واخشى ان يتحول السكن الجماعي ومدن العزاب الى « معسكرات عزاب » و « معسكرات جماعية » . ومشروع الاتفاقية الدولية لحقوق العمل ، المعروض حالياً على الامم المتحدة ، سيساعد كثيراً في تأجيج مثل هذا الصراع الاجتماعي الذي ظهرت بوادره في الخليج كما يستدل من « ملف المعلومات » ، المقدم اليكم .

٥ ـ مجيد مسعود

بودي أن أضم صوتي لجميع الزملاء الذين أشادوا بمجهود الباحث باقر النجار على اضافته النوعية لهذا الموضوع ، حيث جسّد لنا جانبه الاجتماعي الانساني . اننا قطعاً مع عروبة الاقطار العربية في الخليج العربي ، ولكن يجب ان لا نكون بأي حال ضد اي من فئات العمال مهما كانت جنسيتها ونقبل بهدر حقوقها .

فالمؤشرات المدعمة بما توفر للباحث من ارقام ومعطيات اخرى عن ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب الآسيويين في اقطار الخليج العربي ، يمكن ان نستنتج منها خلاصة بالمعيار الاقتصادي ، مفادها بأن مجمل هؤلاء العمال يقوّم في هذه البلدان من وجهة نظر مستخدمها الفردية ، بسعر رخيص جداً . . (وإن كانت بالحسابات من وجهة نظر المجتمع مختلفة كلياً) ، وهذه السلعة ـ العمل ـ مثلها مثل بقية السلع التي تعرض بسعر رخيص ، تدفع

لزيادة الطلب عليها من قبل مستخدميها وتبديدها . . مما يؤدي الى اغراق دول مجلس التعاون بهذا النوع من العمالة الآسيوية الرخيصة .

ولهذا يجب رفع مستوى معيشة العمال واسرهم ، بزيادة الدخول الحقيقية باتفاقات جماعية ، حتى يضطر ارباب العمل وبشكل خاص من القطاع الخاص الى الاقتصاد في تشغيلهم ، مما يؤدي الى اختزال العدد الكبير الموجود منهم . وبذا نكون قد واجهنا هذه الظاهرة من منظارها القومي بتقليص عدد هؤلاء العمال الآسيويين ومن منظارها الاجتماعي الانساني بضمان حقوق المرغوب بعملهم واستمرارهم بصورة مشروعة . وبتصحيح مسار المحاولات الانمائية والميل نحو المشروعات العربية المشتركة ، وبتحرير البطالة المقنعة في دوائر الدولة وبادماج عدد اكبر من النساء بعد توفير الظروف اللازمة لذلك ، نفتح المزيد من الروافد للعمالة المحلية والعربية لتحل محل الاجنبية . .

٦ ـ مرفت بدوي

لديّ تعليقان : يتصل الاول منهما بمفهوم دولة الرفاهية والمواطنة . أود ان أوضح في هذا الصدد ان كلمة دولة الرفاهية وهي كلمة مستعارة من الكلمة الفرنسية L'Etat Providence تعني تقديم الدولة للخدمات الاساسية من صحة وتعليم وامن للناس لقاء مساهمتهم في العملية الانتاجية وذلك مقابل ما يساهمون به في ميزان الدولة من ضرائب .

وفي حالة البلدان الخليجية هناك خاصتان اساسيتان ، الاولى ، هي ان النسبة الاكبر من المساهمين في العملية الانتاجية هم من العمالة الوافدة ، اما الخاصة الثانية فهي انه لا توجد ضرائب في معظم اقطار الخليج العربية .

وبالتالي يثار في هذا الصدد ما هو حق الوافدين في الحصول على الامتيازات ذاتها التي يحصل عليها المواطنون لقاء مساهمتهم في العملية الانتاجية . ويجب التمييز هنا بين شيئين :

الاول هو ان هناك عدداً من المزايا التي تقدمها الدولة للمواطنين فقط لكونهم مواطنين والتي ترتبت لهم كحق في المشاركة في الثروة النفطية التي هبطت على البلاد ، وكنوع من اعادة توزيع الدخل . وبالطبع تنسحب هذه المزايا على غير المواطنين . اما المزايا الاخرى والتي تقدمها الدولة وتتصل بحقوق العاملين فيها من التمتع بخدمات أساسية مثل الصحة والتعليم ،فهذا امر آخر يجب الا يكون فيه تمييز بين المواطن وغير المواطن .

اما الثاني فهو انني كنت اود ان يقوم الباحث بتعميق هذه الدراسة في اتجاهين : الاتجاه الاول وهو خاص بما تقدم به الباحث من توصيف لمشكلات العمالة المهاجرة وما تعاني منه من تفرقة فيما يخص الخدمات الاساسية المقدمة لها . فعلى سبيل المثال لم يوضح الباحث ، تفصيلاً التفرقة في مجالات التعليم النظامي وغير النظامي في مستوياته المختلفة ، اذ ان هناك تفرقة واضحة في امكانية التحاق الوافدين بالتعليم النظامي سواء على مستوى التعليم الابتدائي او الثانوي او

على مستوى التعليم الجـامعي . اما فيـما يخص التدريب فقـد اغفل البحث نقـطة مهمة وهي التدريب اثناء الخدمة وما يوجد من تفرقة في هذا المجال ، حيث لا يدرب غير المواطنين وخاصة في الشركات النفطية وعدد من القطاعات المهمة ؛ كما كنت اود وهـذا هو الاتجـاه الثاني ، ان يتناول التحليل الجنسيات المختلفة والاختلافات الواردة فيها بينها وايضاً القطاعات المختلفة ، اذ ان هناك بعض القطاعات يعاني العاملون فيها من التفرقة بصورة اوضح مثل قطاع التشييد .

٧ ـ مصطفى خوجلي

سأحاول التركيز على جانب مهم من ظروف عمل ومعيشة العمالة الاجنبية التي تعرض لها السيد المحاضر دون ان يوليها حقها من الاهمية ، وهي الصحة . وفي الحقيقة فإن المحاضر قدم ثلاثة جداول من بين مجموع سبعة جداول عن القضايا الصحية دون ان يتعرض لها بالتحليل .

إن مشكلة علماء الاجتمـاع والاقتصـاد تكمن في اعتبـارهم للصحـة كخـدمـة وليس كاستثمار ، في اعتقـادي انها استثمار . وهي أثمن رأس مـال بالنسبـة للعامـل المهاجـر ، اذا فقدها ، فقد الهدف الاساسي من هجرته وهو الجانب الاقتصادي والعمل .

والامراض الاساسية التي تعاني منها العمالة الاجنبية ليس في الخليج فحسب ، بل في كل انحاء العالم وهي : ١ ـ السل ؛ ٢ ـ الاصابات والامراض المهنية ؛ ٣ ـ الامراض التناسلية ؛ ٤ ـ الامراض العصبية والنفسية .

سأحاول هنا ان اركز على الاصابات والامراض المهنية والامراض العصبية والنفسية ، لأنها تمثل عبئاً على الخدمات الصحية ، وعلى العامل نفسه وعلى اسرته . علاوة على ان الاصابـات والامراض المهنية يمكن الحماية منها عن طريق تحسين ظروف العمل وقوانين العمل والتشريعات العمالية . والامراض النفسية والعصبية هي نتاج لظروف العمل والاسكان ، وتخلق نوعـاً من الشيزوفرينا « انفصام الشخصية » لما يعانيه العـامل المهـاجر من تفـرقة في المعـاملة والخدمـات وابتعاده عن اسرته . . . الخ .

٨ ـ ابراهيم سعد الدين

كنت انتظر بعد عرض الورقة الخاصة بظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب في اقـطار الخليج العربي ان تتم المناقشة أساساً من اهل الخليج في الندوة ، ولكن المناقشة حتى الآن تتم بين وافدين بصفة اساسية . ويبدو لي اننا وقعنا بـين تطرفـين . فمن ناحيـة هناك تـركيز عـلى السلبيات ، ومن ناحية اخرى ، يمثلها الاخ فيصل السالم ، هناك موقف بأنه ليس في الامكان افضل مما كان .

وفي رأيي ان اغلب المعلقين ركّزوا على جانب السلبيـات وهي كثيرة ولا شـك ، ولكن موقفهم الاساسي كان المطالبة بأن تتم مساواة بين المواطنين والوافدين في بلدان الخليج ، وان لا يحدث تكدُّس سكني . . . الخ . وفي رأيي ان هذه نظرة مثالية . فعديد من المشاكل تنتج مثلاً

من سرعة تدفق العمالة الوافدة . ولا ينتظر ان يوجد لها حل سريع ، ومن ذلك مثلاً مشكلة السكن . ومن ناحية اخرى ، فإن بعض المشاكل ترتبط بنوعية العمالة والمستوى الاجري وطبيعة الهجرة . . . الخ . وبالنسبة للاسكان على سبيل المثال ، فإن التكدس في السكن ، كسكن العزاب مثلاً ، قد يكون نتيجة الهجرة المؤقتة الراغبة في تحقيق اعلى ادخار ، في خلال فترة تاريخية معينة . مثلاً في العراق ، العمال المصريون يتكدسون كما هو الحال في الكويت وغيرها في مساكن جماعية او غيرها لتحقيق اقصى ادخار .

لا يعني هذا طبعاً ان الوضع الحالي هو مرضٍ ، وان الخدمات التي تقدم للوافدين هي كافية ، ولكن اود فقط ان اوجه النظر ، الى ان مجرد الحديث عن السلبيات والمطالبة بالمساواة لا يشكل موقفاً واقعياً ، والمطلوب هو طرح التصورات الضرورية لتحسين اوضاع الوافدين دون ان نتخذ موقفاً مثالياً كما سبق لي القول ، وهو المطالبة بالمساواة بغض النظر عن الدخل والاجر وطبيعة العمل . . . الخ .

٩ ـ نادر فرجاني

أود أن انتهز هذه الفرصة لامتدح قيمة تندر يوماً بعد يوم في محافلنا الفكرية وهي الشجاعة . فقد تصدى الاستاذ باقر النجار لموضوع شائك بشجاعة نادرة توجب الاشادة .

لقد كان الهدف من هذه الدراسة في مخطط الندوة هو توثيق ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب في بلدان الخليج ، باعتبارها احد جوانب اشكالية العمالة الوافدة ، وذلك في اطار موضوعي بعيداً عن الاتهام او التبرير (وهذه ليست اشارة لتعليق الدكتور فيصل السالم) . ويبقى لدينا في هذه الورقة محاولة رائدة تمت في اطار البيانات المحدودة المتوافرة ، لتوثيق بعض جوانب الظاهرة محل الدراسة ، وهي بحاجة لتطوير في جهود تالية تقتضي بحثاً ميدانياً .

المؤكد امامنا الآن ، ان هناك تفرقة ضد العمالة الوافدة ، وعلى وجه الخصوص ضد العمالة الاجنبية ، بدرجات تتفاوت طبقاً لعدة عوامل (راجع ملف المعلومات) . وقد يكون من المتوقع ان نشوء مثل هذا النمط التفريقي ، في مجتمعات تفريقية بالاساس ، ولكن لا بد من المطالبة بانهاء هذه الاوضاع وان عد هذا موقفاً مثالياً . فالاستغلال القائم في البلدان العربية عموماً متوقع ايضاً وانما يجب المطالبة بالقضاء عليه .

هناك ثلاثة محاور اساسية للحكم على هذه التفرقة ، اود الاشارة اليها بسرعة وسنتطرق الى بعضها بتفصيل اكثر فيما بعد .

هناك اولاً الناحية الانسانية والتقدمية العامة ، والتي تتلخص في ان انساناً يشارك بشكل مشروع في النشاط الاقتصادي في مجتمع ما ، يكون في تقديري اولى برعاية المجتمع من انسان آخر قد يكون مواطناً بالمستندات ، ولكنه يعمل ضد مصلحة المجتمع النهائية .

ثانياً ، هناك جانب الانتاجية الاجتماعية ، وهذا منظور قد يكون نفعي بحت ، من

وجهة نظر المجتمع المستقبل للعمالة الوافدة . فلا يتوقع من العمالة الوافدة اذا شعرت بالتفرقة ضدها ان تقدم قصارى جهدها في الانتاج وتطوير المجتمع .

واخيراً ، هناك الانعكاس الذي تنتجه اوضاع التفرقة هذه على النسيج الاجتماعي للبلدان المستقبلة . وهذا في تقديري هو المحور الاخطر والاهم من منظور التنمية . فكما اشار الاستاذ عبدالله النيباري في جلسة الصباح ، فإن اوضاع التفرقة والمعاملة الدونية للوافدين تساعد على تكريس قيم مماثلة بين المواطنين في المجتمع ، وتنشىء خللاً في احد دعائم التنمية الاساسية ، وهي قيام علاقة واضحة بين رفاه الفرد ودرجة مساهمته في تطوير المجتمع .

١٠ ـ دارم البصام

تذكرني المنهجية التي اتبعها كاتب البحث بملاحظة عامة يمكن ان تنسحب على التوجه المنهجي الذي يمكن ان يأخذ به البحث العلمي المعني بمعالجة اشكاليات التنمية في الوطن العربي . اذ انني ممن يرى بأن عملية المفهمة Conceptualization لجوانب التنمية ، مشاكلها وتصوراتها المعيارية ، قد أخذت قدرها الكافي . وان المرحلة التاريخية البحثية الحالية تتطلب الزيادة والتركيز على البحوث الميدانية والامبريقية ، ولا اقصد بها البحوث الاستنتاجية ، التي تهتم بالتصميم اكثر من اهتمامها بالنتائج ، وانما البحوث الاستنباطية التي يمكن ان تستفيد من توظيف التراث المفاهيمي . اقول كذلك بأننا الآن بحاجة ماسة الى بيانات اولية تفرزها تلك الدراسات الميدانية ، كما تبقى بحاجة الى مؤشرات توزيعية وامبريقية ، لأن التعامل مع البيانات الاجمالية لا يعكس الواقع ، وغالباً ما يؤدي الى التضليل .

النقطة الاخرى التي اشير لها تتعلق بصلب الورقة ، اذ اعتقد بأن الحديث عن ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب لا يمكن ان تكتمل صورته بدون الحديث عن علاقات العمل ، والتي تلعب دوراً اساسياً في تحديد شكل ظروفه واوضاعه ، وما اقصده هو ضرورة وجود تشخيص لمستويات الوعي بين هذه الشرائح ، من منظور إيستمولوجي، تحاول التعرف على طبيعة فهم هذا الانسان لنفسه وحقوقه وحالة القهر التي يعيشها ، كذلك طبيعة علاقاته بالآخرين ، وموقفه من التعامل مع الطبيعة والادوات التي يتعامل معها .

واخيراً ، ومن الناحية المنهجية مرة اخرى ، اعتقد بأن حديثنا عن ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب ، بدون التكلف بأخذ رأيهم بعين الاعتبار، لا يمكن ان يعكس الواقع المعاش بصورة دقيقة .

١١ ـ عبد المؤمن العلبي

لا أتفق مع الباحث في بعض العموميات التي وردت في البحث ، وعلى وجه التحديد نظرته التشاؤمية عن تباعد الشقة بين اقطار الوطن العربي ومستقبل الامة العربية ، ومع ان

المؤشرات لا تبشر خيراً الا ان الصناعة العربية مثلاً قد حققت شوطاً إيجابياً في الحصول على بعض التكنولوجيا وفق الامكانية الاستيعابية للبلدان العربية .

اتفق كلياً مع ما ذهب اليه د. ابراهيم سعد الدين بشأن المشاكل والصعوبات التي تعاني منها العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي ، فالقدوم لبلدان الخليج في معظم الحالات ، خصوصاً لدى المهارة الدنيا مبعثه الدخل والادخار وبالتالي فإن بعض مصادر هذه المشكلات والصعوبات ذاتي يتجه للتضحية بعدد من المزايا على حساب الادخار .

غابت المقارنة لظروف العمالة الاجنبية في الخليج ببعض الظروف التي تعيشها العمالة الاجنبية في اوروبا وامريكا ، وانني اعتقد بأنها تعاني كل الظروف نفسها .

١٢ ـ محمد الامين فارس

ورقة متميزة بلا شك ، يمكن أن تمثل انطلاقاً بحثياً جاداً في هذا الاتجاه ، وأي جهد في هذا المجال يكتسب ايجابية بتغطية باقي جوانب ظروف العمل والمعيشة . وامثلة ذلك التأمينات الاجتماعية ـ الامن الصناعي ـ حق التنظيم ـ الاستخدام والاستقبال . . . الخ .

هذه الصورة القاتمة تطرح السؤال : لماذا ؟ اجدني حائراً :

ـ هل هي الرغبة في اذلال الانسان ، اي انسان ؟ وهل ذلك كل ما يستطيعه اليسر المادي ؟

ـ هل هي الرغبة في تحقيق دخل اضافي يسمح بمزيد من الاستمتاع بمنتجات استهلاكية جديدة ؟

ـ هل هو ابراز الرفاه الذي يتمتع به المواطن وذلك بتقريب صورة البؤس التي يعانيها الوافد ؟

ـ هل هو الحجر على تطوير مستويات العمل خوفاً من ان يجر ذلك تطوراً اجتماعياً غير محسوب او غير مرغوب؟ وكان يمكن للورقة ان تجيب عن هذا السؤال كما كان يمكن ان تجيب ايضاً عن امكانية استمرار هذا الوضع ؟

ـ ان الصورة كما اوردتها الورقة ، واحياناً باستخدام كلمات مماثلة لـ « الرق المأجور » ، يقع تداولها في محافل دولية ، خاصة في اطار منظمة العمل الدولية . واذا كان في الامكان اجهاض قرارات في هذا الموضوع ، في الكواليس فإلى متى يمكن ان يستمر ذلك ؟

ـ وماذا عن موقف بلدان المنشأ ، هل يستمر قبولها لهذه الاوضاع مطمئنة الى تحويلات وفورات الوافدين ، ومستريحة لحل جزئي لمشاكل الاستخدام فيها ؟

ـ وهل يستمر الوافدون كافراد وجماعات ، في قبول هذه الاوضاع دون انتفاضة جريح ؟

إني لا اجد جهداً في الاجابة بأن هذه الاوضاع لا يمكن ان تستمر .

١٣ ـ اسماعيل سراج الدين

اعطت ورقة الباحث خلفية دراسية قيّمة ولكن الحديث انتقل الى التشخيص والعلاج . والنقطة المهمة هي : اذا كان الوضع الحالي للظروف المعيشية والعملية للعمال الاجانب نتيجة قبول فردي ارادي او هو نتيجة اهمال في السياسة العامة ، فإنه في كلا الحالين يسبب مشاكل اجتماعية ، صحية وأمنية لها أبعاد عامة اكثر من تأثيرها على العمال الذين يتأثرون بها رأساً .

وبالتالي فإن السؤال المهم هو : من يتحمل تكلفة رفع مستوى الحالة المعيشية للعمال الاجانب ؟ اهي المؤسسة العامة او الخاصة المسؤولة عن التشغيل ؟ ام هي الميزانية العامة للدولة ؟ الاجابة عن هذا السؤال له تأثير على تكاليف العمالة الاجنبية وتطورها .

١٤ ـ خضر القبندي

في مجال طرح قلة الدراسات الميدانية اود ان أشير الى ان هناك دراسة ميدانية عن اسكان العزاب قامت الادارة العامة لشؤون التخطيط بوزارة التخطيط في الكويت ـ وقد استغرقت هذه الدراسة نحو تسعة اشهر ، بعينة عشوائية ممثلة لجميع العزاب في الكويت ـ والاسباب التي ادت الى هذه الدراسة هي انهم يشكلون قلقاً اجتماعياً لمناطق سكن العائلات والمناطق المنظمة ، مما دعا ، وبايعاز من المجلس البلدي ، الى دراسة سكن العزاب في الكويت .

وعموماً فإن العزاب قد بلغ عددهم في عام ١٩٨٠ نحو ٢٠٠,٠٠٠ شخص ، ومن المتوقع ان يصل عددهم الى ٢٥٠,٠٠٠ شخص في عام ١٩٨٥ . واذا اردنا ان نوجز حياتهم المعيشية والسكنية ، فإننا نقول بأن متوسط الكثافة قد تصل الى ١٥ شخصاً للغرفة الواحدة، وان اوضاعهم السكنية متردية جداً . والسبب الرئيسي هو تدني مستوى الاجور وخاصة اذا علمنا أن اغلبهم من عمال التشييد والبناء . ان مشكلة السكن عموماً هي قضية تحتاج الى اهتمام وتكاثف الجهود لتوفير السكن المناسب للمواطن والوافد .

واخيراً اود ان انوه بأن هناك دراسة ميدانية تجري هذه الايام من قبل وزارة التخطيط كذلك عن « ظاهرة انتشار الخدم وآثارها الاجتماعية على الاسرة الكويتية والمجتمع » ، وهي دراسة ميدانية بعينة عشوائية ممثلة بحدود ٨٠٠ اسرة كويتية ، ونأمل ان تنتهي هذه الدراسة لتكون في متناول ايدي المهتمين بمثل هذه الدراسات .

١٥ ـ جودة عبد الخالق

ابدأ بالتأكيد على مضمون الدراسة القيّمة المقدمة . طبعاً الدراسة توصف الوضع القائم فيما يتعلق بظروف عمل الاجانب ، وهي تعطي صورة تقريبية على الاقل .

اوافق الباحث واختلف مع المعقب الدكتور فيصل في موضوع التبعية . لكني مع ذلك اعتقد ان موضوع التبعية موضوع هامشي بالنسبة لمسألة انتقال العمالة الاجنبية .

اما ما اريد إضافته هنا للمناقشة فهو التفاوت الواضح بين التكلفة الخاصة والتكلفة الاجتماعية لاستقدام العمالة الاجنبية. التكلفة الخاصة هي التكلفة التي يتحملها الشخص او الهيئة التي تستقدم العمالة . اما التكلفة الاجتماعية فهي المتمثلة فيما يتحمله المجتمع .

والواضح ان التكلفة الخاصة اقل من التكلفة العامة . وهذا يدفع باتجاه استقدام مزيد من العمالة الاجنبية . وهذا يفسر ، ربما ، الاتجاه الحالي لتنامي هذه العمالة . ولذلك ، فمن وجهة نظر السياسة في هذا المجال ، لا بد من تقليل هذا التفاوت الواضح بين التكلفة على المستويين المشار اليهما ، والعمل على ان تعكس التكلفة الخاصة لاستقدام العمالة تكلفتها الاجتماعية . فذلك احد الضوابط للحد من تصاعد تدفق العمالة الاجنبية .

يضاف الى ذلك ضرورة تحسين ظروف العمل للعمالة من منطلق مبدئي وانساني من ناحية ، ومن منطلق عملي من ناحية اخرى تحاشياً لانفجار حتمي فيما لو سارت الامور في أعنتها . فالاوضاع كما قرأناها ، وكما نلمسها جميعاً ، وكما توضحها الشواهد المتناثرة ، لا يمكن ان تستمر على هذا المنوال .

١٦ ـ محمد العوض جلال الدين

يمكن تعميق البحث وتوسيعه من خلال الحرص على الدقة واستخدام النسب بدلاً من الاعداد المطلقة ، فلا يكفي مثلاً ان نعرف اعداد الهنود الذين يصابون بمرض معين في مدينة العين . . فالمهم ان نعرف نسبة المصابين منهم بالمقارنة مع نسبة الفئات الاجتماعية الاخرى ، حتى يمكن رؤية التباين او التمايز بين الفئات الاجتماعية المختلفة . . من ناحية اخرى يمكن اضافة مؤشرات اقتصادية ـ اجتماعية اخرى . . فبعض الاحصاءات الحديثة في بعض البلدان الخليجية تتيح حساب معدلات الحالات المرضية وكذلك معدلات الوفيات المختلفة للفئات الاجتماعية المختلفة والاحصاءات الحديثة المتاحة من دولة قطر مثلاً، اذا احسن استخدامها ، يمكن ان تعكس مدى سوء الاوضاع الصحية والسكنية للاسيويين مقارنة بالعرب والمواطنين . فمعدلات وفيات الرضع ومعدل الوفاة العامة بالنسبة للآسيويين يكون عدة اضعاف معدلات العرب والمواطنين.

إن تحديد التمايز والتفاوت بشكل دقيق سيؤدي الى تكثيف بعض الجهود لتذويب الهوة بين مختلف الفئات او على الاقل تقليلها ، لأن حدة التفاوت بهذه الصورة غير مقبول من الناحية الانسانية كما أنه قد يولد شعوراً بالعداء ربما تترتب عليه نتائج خطيرة .

١٧ ـ نادر فرجاني

اود فقط لفت انتباه السادة المشاركين الى « ملف المعلومات » الذي اعد كخلفية

معلوماتية لمناقشات النـدوة . وقد دفعني الى هـذا ان الملف يضم معلومات عن بعض جـوانب ظـروف عمل ومعيشـة العمال الاجانب التي لم تتطرق اليهـا الـورقـة المقـدمـة ، وتمنى بعض المعقبـين لو كـانت قـد طـرقت . والـواقـع ان الملف يضم ايضـاً معلومـات مفيـدة عن بـاقي مناقشات الندوة ، ولكنها يجب ان تعامل بالحذر الموصى به في مقدمة الملف .

١٨ ـ فيصل السالم

يجب ان نكون واقعيين ونبتعد عن المزايدات القومية والتقدمية والوطنية ونصارح بعضنـا بعضاً :

ـ تعليقـاتي نابعـة من ابحاثنـا الميدانيـة : **رأي المستفيدين بـالخدمـات العـامـة في دولـة الكويت ، والتنشئة السياسية ، والعمالة في بلدان الخليج العربي .**

ـ الشعوب الخليجية تابعة سواء أردنا ذلك ام لم نرد خـاصة في الاستهـلاك وتوريـد كل شيء وتصدير النفط والاموال .

ـ العمال الوافدون راضون نسبياً اذا ما قارنوا وضعهم في الخليج بأوضاعهم في بلدانهم الاصلية .

ـ التمييز واقع اليم حتى بين المواطنين .

١٩ ـ باقر النجار يرد

في البداية أحب أن أؤكد بأن الدراسة التي بين ايدينا ما هي الا محاولة اولية في توصيف مشكلة قـد تصيب وقد تخـطىء . . . ومن هنا يكـون على عـاتق التقويم العلمي المـوضـوعي والحوار الاكاديمي تطويرها من خلال النقـد الهادف المـدعوم بـالحقائق البعيـدة كل البعـد عن التصيّد واعطاء التفسيرات المغلوطة . وللاسف فإن تعقيب الاخ الدكتور السالم قد جـاء بعيداً عن النقد العلمي ومتعامياً عن حقائق قد أكدها في دراسات قد شارك في كتـابتها مثـل دراسته بالاشتراك مع الدكتور فرح حول « اغتراب العمالة الوافدة في الكويت » وكتابـه الاخير حـول « العمالة الوافدة في دول الخليج : دراسة للوضع العام » .

وفي هذا المجال فإني احيل الاخ السالم الى مجموعة من الدراسات التي قد تسـاعده عـلى فهم اوسع لمجموعة المفاهيم التي وردت في هذه الدراسة والمتداولة بشكل عام في حقل العلوم الاجتمـاعية ، فعـلى سبيـل المثـال لا الحصـر . . ولفهم اوسـع لمعنى « التبعيـة » و« الشـروط التاريخية » . . الخ .انصح الاخ السالم بقراءة مقالة د. علي فخرو[١]وزير التربية البحراني حول

---

(١) علي فخرو ، « هموم خليجية : الانسان والتنمية ،» العربي ، العدد ٢٨٦ (ايلول / سبتمبر ١٩٨٢) .

التنمية في المنطقة ، ودراسة الدكتور الرميحي حول التنمية والتبعية في منطقة الخليج[٢] . . والى الوفرة الكثيرة من الدراسات النظرية التي تعالج ماهية التنمية في العالم الثالث . . في ادبيات التنمية باللغة العربية واللغة الانكليزية .

إن معضلة التنمية في العالم الثالث لا يمكن تبسيطها للمدى الذي وصل اليه د. السالم من خلال « حقيقة الانسان وتصاعد توقعاته » . . فهي مشكلة معقدة ومركبة . ومتأثرة بالكثير من المعطيات المحلية « القطرية » و « الاقليمية » و « العالمية » . ثم انني اتجاهل في هذه الدراسة المشكلات العديدة التي يواجهها انسان المنطقة والتي لا تقل في حدتها عن مشكلات العمالة المهاجرة .

فالتاريخ يعلمنا منذ الاربعينات والخمسينات ، وبالتحديد في شركات النفط ، ان التمايز في الاجور وظروف العمل والخدمات بين العمالة المحلية والعمالة الاجنبية ، حيث كانت الافضلية من نصيب العمال الاجانب من الاوروبيين والهنود قد نتج عنه الكثير من المشكلات مما استدعى تصحيحاً فيما بعد . وقد يكون مطلب كهذا مثالياً كما ذهب بعضهم ، وقد يكون صعب التطبيق ، الا ان محاولة الشروع على الاقل في نبذ بعضه سيدفع بمشاركة افضل لمعظم الجماعات الاجتماعية المكونة لهذه المنطقة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

---

(٢) التي قدمت الى : الندوة العلمية لدراسة ابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الخليج العربي ، بغداد ، شباط / فبراير ١٩٨٢ .

القسمُ الثّـاني

الاسبَابُ وَالآثـار

الفصل الرابع
اسباب انتشار العمالة الآسيوية

علي لبيب (*)

إن الكشف عن اسباب انتشار الآسيويين في اقطار الخليج العربي ـ في النهاية ـ يعد كشفاً عن اسباب انتشار الايدي العاملة العربية الوافدة الى هذه الاقطار . ذلك انه من الصعب التمييز بين اسباب التيارين . فبغض النظر عن التنقلات السكانية التاريخية التي تختلف طبيعتها عن التنقلات الحالية ، وبغض النظر عن التفاوت الحاصل والممكن بين تيار الهجرة العربية وتيار الهجرة الآسيوية ، فإن لهما تاريخاً واحداً هو : تاريخ الهجرة الاقتصادية الى اقطار الخليج العربي منذ اكتشاف النفط . وقد سمحت عائداته ، خاصة بعد عام ١٩٧٣[(1)] ، لهذه الاقطار بتبني خطط انمائية اهتمت أساساً بتحسين وتوسيع المرتكزات الاقتصادية والاجتماعية الاساسية كالمدارس والسكن والمستشفيات وتوفير المياه ومد الطرقات .

الا ان قلة السكان والشح في القوى العاملة الوطنية ، بالاضافة الى ظهور البطالة المقنعة بسبب ميول المواطنين الى العمل في قطاع الخدمات ، جعل اقطار الخليج العربي عاجزة عن تنفيذ خططها اذا ما اعتمدت على قدراتها البشرية ، واضطرت الى فتح ابوابها امام الايدي العاملة العربية والاجنبية على حد سواء وبكل اصنافها حتى اصبح الوافدون (عرب واجانب) يحتلون المكانة الاساسية في تركيب القوى العاملة باقطار الخليج العربي .

وبالاضافة الى ان الايدي العاملة الوافدة تفي بالحاجة فإنها تتسم بمزايا اخرى عديدة تشجع على توريدها ومنها :

ـ الايدي العاملة الوافدة ترد جاهزة ولا تكلف اي نفقات للبلدان المستقبلة .

(*) نظراً لعدم تمكن الباحث من الحضور ، قدم د. جورج القصيفي البحث نيابة عنه . (المحرر)

(١) قفز الدخل المحلي المتوفر بمليارات الدولارات الامريكية من ٥,١١ في عام ١٩٧٣ الى ٨,٩٧ في عام ١٩٧٤ في الكويت، ومن ١٩,٤٥ الى ٣٣,٩ في السعودية ، ومن ١,٨٥ الى ٦,٥٧ في الامارات العربية المتحدة .

ـ اجورها منخفضة وايام عملها طويلة .
ـ سرعة دورانها عالية مما يسمح باستغلالها في فترة انتاجيتها القصوى .

وتسمح هذه المرونة بتخفيض كلفة الانتاج ، وهي اعتبارات حددت كل تيارات الهجرة الاقتصادية واصبحت مبدأها الاساسي . والهجرة الى الخليج العربي ليست حالة خاصة بل تندرج في هذا المفهوم للهجرة الاقتصادية المعاصرة . ومن هنا يمكن التأكيد على ان الهجرة الآسيوية والعربية تتسمان بالخصائص نفسها للمشاركة في الهجرة الى اقطار الخليج العربي . فلماذا إذاً لا تعتمد اقطار الخليج العربي بشكل اكبر على الايدي العاملة العربية ؟ ولماذا تفضل الايدي العاملة الآسيوية ؟

ومن التفسيرات الاكثر تداولاً لتبرير استخدام الايدي العاملة الآسيوية في المنطقة العربية نذكر :

ـ الايدي العاملة الآسيوية « عابرة » ولن تستقر في المنطقة بحكم بعدها الحضاري عن مجتمعات الخليج العربي .
ـ انها اكثر مهارة من الايدي العاملة العربية .
ـ اجورها اقل وتتحمل ظروف العمل القاسية .
ـ يتوفر فيها عنصر الطاعة .

وهذه المبررات تستدعي بعض الملاحظات :

١ ـ لا يقل معدل اقامة الآسيويين عن معدل اقامة الوافدين العرب بل يتجاوزه في بعض اقطار الخليج . وأثبتت التجربة ان الآسيويين يتفادون (شأنهم شأن غيرهم من المهاجرين) العودة لانعدام فرص العمل في بلدانهم ، واذا كان معظمهم لا يفكر في الاستقرار النهائي فإن ٧٠ بالمائة منهم يتجهون نحو تمديد اقاماتهم وذلك لأن الاجور ثابتة والنفقات في ازدياد حتى فرص الاستثمار وانشاء الاعمال في بلد الاصل اصبحت مكلفة بالمقارنة مع السابق وان التضخم يأكل التوفير . وبالارقام فإن الاتجاه السابق كان للبقاء لمدة تتراوح من ٣ الى ٧ سنوات اما الآن فالمعدل هو ١٠ سنوات نظراً الى انخفاض حجم المدخرات[٢] .

٢ ـ من الثابت ان هناك نقصاً في الايدي العاملة الماهرة في الوطن العربي ككل . لكن اغلب اقطار الخليج العربي لا تزال بصدد بناء مرتكزاتها الاقتصادية كما سبق ان أشرنا الى ذلك ، وكما يؤكده توزيع القوى العاملة الوافدة حسب القطاعات ، اذ ان ٤٠ بالمائة من الوافدين يستخدمون في قطاع البناء . والمعروف ان مثل هذه الاعمال لا تتطلب وفرة في الايدي العاملة الماهرة بل العادية وشبه الماهرة . ثم ليس هناك ما يدل على ان الآسيويين العاملين في اقطار الخليج العربي هم « اكثر مهارة » من الوافدين العرب بل يزاول الآسيويون عامة مهن « الانتاج

---

(٢) المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٤٣ .

والاعمال العادية » ، وخاصة الايرانيون والباكستانيون منهم ، اذ تراوحت نسبتهم في هذه المهن من اكثر من الثلث الى الثلاثة ارباع[٣] .

وإذا أخذنا المستوى التعليمي كأحد المؤشرات للمستوى المهني يتبين لنا بأن الايدي العاملة الآسيوية هي اقل تعلماً من الجنسيات العربية . ففي دولة الامارات العربية المتحدة ، على سبيل المثال ، تقدر نسبة الاميين في الوافدين الآسيويين بـ ٤٣ بالمائة بينما تقدر بـ ٢٤ بالمائة فقط لدى الوافدين العرب .

ويبدو ان الايرانيين هم الاقل تعلماً على الاطلاق ، اذ لم يتجاوز متوسط مدة دراستهم السنتين في دولة الامارات العربية المتحدة والكويت (مقابل خمس سنوات واربع سنوات ليمنيّي الشمال على التوالي) ، يليهم الباكستانيون وتتراوح مدة دراستهم من ثلاث الى خمس سنوات[٤] . والجدير بالذكر ان هاتين الجنسيتين (الباكستانية والايرانية) هما من الاكثر انتشاراً في اقطار الخليج . وما من شك في ان هذه النوعية من الايدي العاملة غير المتعلمة وغير الماهرة تتوفر داخل الوطن العربي ، وهيمنة الايدي العاملة اليمنية في المملكة العربية السعودية ، والمصرية في العراق ، والتونسية والمصرية في الجماهيرية العربية الليبية ، تعبر عن وجود تكامل في العرض والطلب على القوى العاملة في الوطن العربي .

٣ ـ يركز اصحاب القطاع الخاص في تفضيلهم الايدي العاملة الآسيوية على توفر عنصر الطاعة فيها وقبولها اجوراً اقل من اجور الوافدين العرب . لكن في الواقع تعيش الايدي العاملة العربية الوافدة الظروف نفسها وتخضع لنفس الاستغلال بأشكاله المختلفة والمتخلفة . ولم يسبق لها ان عبرت عن غضبها لظروف عملها السيئة في اقطار الخليج العربي كما حصل وفعلت بعض الفئات الآسيوية الوافدة .

ان انتشار الايدي العاملة الآسيوية وازديادها المستمر لا يكمن ، كما يفسره البعض ، في انتاجيتها المرتفعة او في مهارتها العالية او في طاعتها . . . الخ ، بالمقارنة مع الايدي العاملة العربية الوافدة الى اقطار الخليج العربي ، بل **هنالك عوامل اخرى تساعد على فهم ادق لظاهرة انتشار الايدي العاملة الآسيوية** نذكر منها :

ـ ان اقطار الخليج العربي لم تلجأ الى الآسيويين لسد العجز في الوطن العربي بل فتحت باب المنافسة على جميع المستويات وجعلت سوق العمل فيها تخضع لآلية السوق (العرض والطلب) . وهو امر ساعد ضمنياً على الاعتماد على الآسيويين ، خاصة في غياب قواعد بالمعنى الصحيح تحدد الهجرة ومصادرها ، وما هو موجود يقتصر على قوانين تأشيرات الدخول .

---

(٣) الامم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا [اكوا] ، قسم السكان ، « الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين الدوليين في دول الخليج ، » ورقة قدمت الى :الامم المتحدة ، اكوا ، مؤتمر الهجرة الدولية في العالم العربي ، نيقوسيا ، ١١ ـ ١٦ ايار / مايو ١٩٨١، ص ٢٥ .

(٤) المصدر نفسه ، ص٢٥ .

- انعدام التنظيم لانتقال الايدي العاملة داخل الوطن العربي ، اذ لا توجد اي مؤسسة قطرية لتنظيم مثل هذه التنقلات ، والحكومات لا تتدخل عملياً في اي مرحلة من مراحلها وتترك الحرية لاصحاب العمل لاستقدام الايدي العاملة من اي مصدر شاؤ وا . اما البلدان الآسيوية ، وخاصة بلدان شرق آسيا ، فقد اخذت في تنظيم تصدير عمالها الى الخليج العربي تنظيماً بدأت تظهر نجاعته من خلال سيطرة هذه البلدان على سوق العمل العربية وخاصة من طرف كوريا الجنوبية التي كانت تهدف عن طريق شركاتها الى رفع عدد رعاياها العاملين في الشرق الاوسط من ١٦٠٠٠ سنة ١٩٧٧ الى ٢٤٠٠٠٠ بحلول عام ١٩٨٠[٥] .

كما اتخذت الهند من جهتها خطوات لزيادة تصدير عمالتها ، فشكلت لجنة عمل مختصة بالعمالة في الخارج لتلافي انخفاض مستوى تصدير العمالة الهندية[٦] . وتعتزم الصين ايضاً تصدير العمالة الى الشرق الاوسط ، وقد كلّفت شركتين قانونيتين في هونغ كونغ بالبحث عن اسواق لعمالتها غير المحدودة[٧] .

- بروز ظاهرة « وكالات التشغيل » ، وقد « نجحت وعملت بفاعلية تامة نظراً للارباح التي حققها اصحابها من تصدير وتوريد الايدي العاملة الآسيوية . وتصل الرسوم التي تتقاضاها هذه الوكالات لتأمينها عمالاً في بلاد النفط احياناً الى رواتب ٤ شهور من دخل العامل »[٨] . « وتتم عملية الاختيار بين الجنسيات كالتالي : المعروف ان العامل الفليبيني اكثر تكلفة من العامل الهندي ، وفي الوقت نفسه فهو امهر من العامل الهندي ، وعليه فإن العمال غير المهرة يتم اختيارهم من الهند وباكستان وسري لانكا ، بينما يتم اختيار العمال المهرة من الفليبين ، ولكن المشرفين والعمال الفنيين يختارون من العمال الاوروبيين وهم قبارصة في معظم الاحيان »[٩] .

- هنالك روابط تاريخية بين اقطار الخليج العربي والبلدان الآسيوية المجاورة مثل ايران وباكستان ، وجاء النفط بعائداته لينشط هذه العلاقات . وسعت البلدان الآسيوية ، والتي بقيت بعيدة عن تيارات الهجرة الى اوروبا الغربية ، الى ضخ الآلاف من عمالها في سوق الخليج تخفيفاً من وطأة البطالة وسعياً وراء العملة الصعبة[١٠] . ويلعب القرب الجغرافي من جهة وضعف المراقبة على طول الحدود من جهة ثانية دوراً مهماً في تدفق الايدي العاملة الاسيوية غير المشروعة .

---

(٥) ج . س . بيركس و ك . أ . سنكلير ، « السكان والهجرة الدولية في الدول العربية : المعطيات الاساسية ، » ، الامم المتحدة ، اكوا ومكتب العمل الدولي ، بيروت ، ١٩٨٠ .

(٦) *Arab Times* (Kuwait), 31/5/1982.

(٧) *Arab Times*, 5/2/1982.

(٨) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » ص ٥٤ .

(٩) « نموذج استيراد الايدي العاملة لشركة بناء ، » في : المصدر نفسه ، ص ٨٩ .

(١٠) تذكر دراسة للبنك الدولي بأن تحويلات الباكستانيين ، مثلاً ، من اقطار الخليج العربي بلغت مليار دولار عام ١٩٨١ .

ـ يعمل الآسيويون في كل القطاعات الاقتصادية ، وتسربوا الى الوظائف الادارية ومعهم اللغة الاجنبية مما قوى ارتباط اقطار الخليج بهم . وتجدر الاشارة انه يعاب على القطاع الخاص تفضيله الايدي العاملة الآسيوية في حين تعج الوظائف الحكومية بالآسيويين ، وكان المفروض ان يبدأ التعريب في الدوائر الحكومية لتكون قدوة للقطاع الخاص(١١) . هذا الى جانب بروز ظاهرة الخدم المستوردات من آسيا ، وتؤكد مديرة مؤسسة لتوريد الايدي العاملة الآسيوية انه « في الوقت الحاضر لا يمكن أن يخلو بيت مواطن من وجود خادمة والمعدل هو من ١ ـ ٤ ، والظاهرة موجودة حتى في مساكن البدو . [كما تؤكد مديرة المكتب من جانب آخر ان « حوالى ٩٠ بالمائة من العرب المقيمين لديهم خادمة واحدة بالمعدل وتقدر اجر الخادمة بما يعادل ٣٠ ديناراً كويتياً شهرياً] »(١٢) .

ـ رغبة اقطار الخليج العربي في تنويع مصادر الايدي العاملة الوافدة لتفادي التبعية لجهات معينة في هذا المجال ، وخاصة انه قد تبين من بعض التجارب الثنائية العربية ، كالتجربة التونسية ـ الليبية على سبيل المثال ، بأن تنقل الايدي العاملة العربية يتأثر الى حد كبير بالظرفيات السياسية التي تطرأ بين قطر المنشأ والقطر المستقبل(١٣) . وهناك وهم ضمني لدى اقطار الخليج بأن تكون الايدي العاملة العربية مصدر اضطرابات وعدم استقرار . وعموماً فإن عدم الثقة في الاوضاع العربية الراهنة يجعل اقطار الخليج العربي لا تميل الى تفضيل الايدي العاملة العربية على الآسيوية .

ـ تعد ظاهرة تعاقدات « المفتاح في اليد » اهم سبب في تكاثر الايدي العاملة الآسيوية في اقطار الخليج خلال السنوات الاخيرة . وهي تعاقدات تتم مع شركات منفذة لمشروع ما وتتولى بنفسها استيراد العمال وتوفر لهم السكن والمأكل وتتولى ادارتهم وتلتزم بترحيلهم بعد تنفيذ عقودها . وقد اكتشف هذا الاسلوب اثناء بناء الحوض الجاف في البحرين ، ثم انتشر كصيغة اتبعتها كثير من الشركات اعتمدت على ايد عاملة رخيصة توفرها وكالات حكومية وغير حكومية مثل .B.E.S او .O.E.D.B في الفليبين ، وقد قامت الوكالتان بتصدير ١٣٧٥٥٧ عاملاً الى الاقطار العربية سنة ١٩٨٠(١٤) .

---

(١١) عملياً لا تختلف مواقف القطاع الحكومي كثيراً عن القطاع الخاص تجاه استخدام الوافدين . وعلى سبيل المثال قال السيد سعود الطلب الوكيل المساعد في وزارة التربية بالكويت،«ان العمالة الآسيوية متخصصة اكثر ، وان تشغيلها له مردود اقتصادي جيد ، واضاف ان قوة العمل العربية لا تمتلك المهارات المطلوبة ، وكان السيد الطلب قد رأس مؤخراً لجنة وزارته التي زارت الهند وتعاقدت مع عدد وفير من السواقين والكهربائيين والنجارين والحدادين للعمل في المدارس الحكومية الكويتية وفي المؤسسات التعليمية الاخرى وعندما سئل عن سبب عدم تمكن قوة العمل العربية من القيام بهذه الاعمال قال « ببساطة لا تقدر العمالة العربية على شغل التخصصات التي نطلبها » . *Arab Times*, 14/2/1982.

(١٢) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » ص ١٠٨ .

(١٣) علي لبيب ، « الهجرة التونسية الى ليبيا ، » المستقبل العربي ، السنة ٥ ، العدد ٤٧ (كانون الثاني / يناير ١٩٨٣) .

(١٤) Bureau of Employment Services-Overseas Employment Development Board.=

ومن مزايا هذا الاسلوب ، الذي اصبح مفضلاً في كل اقطار الخليج العربي ، انه يساعد على وضع حد للهجرة الفردية ومـا يتبعها من هجـرة عائليـة ومن خدمـات مختلفة ومن اعبـاء ادارية ، والتي قدرها احد اعضاء مجلس الامة في الكـويت الى وظائف اضـافية منهـا بـ ١٤ في التعليم و ١٢٥ في الصحـة و ١٣٥ في الامن و١٦٧ في الخدمـات المنزليـة والنظافـة و ١١٢ في الاصلاح والصيانة و٧للعدل وذلك لكل ١٠ آلاف وافد(١٥) .

إن العمال المستوردين يعيشون في معسكرات ، بعزلة عن السكان الاصليين ، ويبلغ عدد العمال فيها ارقاماً مرتفعة ونذكر منها(١٦) :

ـ منطقة جبيل بالسعودية	٢٥ الف عامل
ـ منطقة ام سعيد بقطر	٣٠ الف عامل
ـ جبل علي بدبي	٨٧ الف عامل
ـ الرويس بأبو ظبي	٨٠ ـ ١٠٠ الف عامل
ـ الشعيبة بالكويت	٨٠ الف عامل

ويبدو ان الشركات الآسيوية قد نجحت في تطبيق الاسلوب الجديد وحصلت على عقود عديدة في منطقة الخليج العربي . ويمكن القول بأن هـذه الشركـات لعبت دوراً مهماً في ازديـاد (وفرض) الايدي العاملة الآسيوية في المنطقة .

خلاصـــة

من الاسباب الاكثر تداولاً في انتشار الايدي العاملة الآسيوية وازديادها نجد من ناحية : تفضيل القطاع الخاص للآسيويين ، ومن ناحية ثانية نجد غياباً ظاهرياً لسياسة واضحـة حيال الهجرة الى اقطار الخليج العربي . ومن مدلولات غياب هذه السياسة قلة الدراسات والبيـانات الدقيقة ، وعدم تنظيم الندوات ، وكذلك الاجراءات المتعلقة بالهجرة والتي تتفاوت من الحرية المطلقة الى التشدد المفرط اللذين يتسم بهما تدفق المهاجرين وحركتهم .

في الواقع ان الحكومات وان كانت لا تدير تدفق المهاجرين اليها ، فإنها ، وفي النهاية ، هي المحددة والمتحكمة في هذا التدفق ، باصدار تصاريح الدخول وبابرام الاتفاقيات والعقـود وباصدار القوانين والقرارات . . . الخ ، غير ان الحكومات وبارادة منها لا تتدخل الا اذا تطلب الامر منها ذلك . وهكذا فـإن الوضـع ليس كما يبـدو نتيجة « فـوضى » بسبب فقدان سيـاسة

= « الآثار الاجتماعية لهجرة وانتقال القوى العاملة في الاقطار العربية ،» ورقة قدمت الى : مؤتمر العمل العـربي ، الدورة العادية ، ١٠ ، بغداد ، ٦ ـ ١٦ آذار / مارس ١٩٨٢ .

(١٥) الوطن (الكويت) ، ٢٢ / ١١ / ١٩٨١ .

(١٦) « نظرة عامة لواقع وآفاق انتقال القوى العاملة العربية ،» ورقة قدمت الى : منظمة العمل العربية ، الندوة الثلاثية لدراسة مشروع المؤسسة العربية للتشغيل ، بغداد ، شباط / فبراير ١٩٨٠ .

حكومية حيال الهجرة بل هو يعبر عن سياسة واعية يمكن تلخيصها من خلال الفترتين اللتين مرت بهما الهجرة الى اقطار الخليج العربي :

١ ـ فترة ما قبل ١٩٧٣ وقد تميزت بفتح الباب امام جميع التيارات مع التفكير في توقيف الهجرة في الوقت المناسب ، ومع وهم امكانية التخلص من المهاجرين الموجودين (في بلدان الاستقبال) عند الاقتضاء . لكن أثبتت التجربة بأن المهاجرين يميلون الى الاستقرار ولا يرغبون في العودة الى بلدانهم ، وتأكد هذا الاتجاه مع ظاهرة جمع شمل الاسر ، وتدخلت بلدانهم ضد طردهم وكثرت المشاكل وتشعبت . وتبين بأن المسألة ليست مجرد تنقل لعوامل انتاج بل هي تحرك بشري يتضمن عنصراً اجتماعياً .

٢ ـ وللحد من هذا الوضع اعتمدت اقطار الخليج العربي منذ عام ١٩٧٥ سياسة الهجرة القصيرة الامد ، وقد وجدت في التعاقدات « المفتاح في اليد » انجع السبل لتحقيق سياستها هذه ، والتي توفر الايدي العاملة ، وتخفف من مشاكلها واعبائها في آن واحد ، وقد وجدت في تفضيلها للايدي العاملة الآسيوية ما يحقق سياستها هذه .

تبدو اقطار الخليج من خلال سياساتها وممارساتها حيال الهجرة بأنه ليس لديها سياسة سكانية ، وانما تهتم بتوفير الايدي العاملة لتنفيذ برامجها وهذا وضع جعلها في تناقض مستمر : من ناحية ارتبطت هذه الاقطار ارتباطاً عضوياً وعلى مدى طويل بالهجرة . ومن ناحية ثانية تحاول السيطرة على تيارات الهجرة خوفاً على امنها واستقرارها الداخلي . لكن بتفضيلها الايدي العاملة الآسيوية فإن اقطار الخليج العربي لا تتبع سياسة عربية ، وما يؤكد ذلك انها وبدون استثناء ، لم تصادق على اتفاقية تنقل الايدي العاملة العربية (رقم ٤ معدلة لسنة ١٩٧٥) رغم مرونة هذه الاتفاقية التي اقرت ثلاثة مبادىء :

- تيسير تنقل الايدي العاملة العربية من خلال تيسير الاجراءات الرسمية الخاصة بذلك .
- الاولوية في التشغيل للعمال العرب .
- تبادل بيانات ومعلومات سوق العمل .

ولا يمكن اعتبار السياسات الراهنة حيال الهجرة سياسات رشيدة لحماية اقطار الخليج العربي امنياً وحضارياً واقتصادياً . وما دامت هذه الاقطار بحاجة الى ايد عاملة وافدة ، فإنه ينبغي عليها التمييز بين الهجرة العربية والهجرة الآسيوية لاختلاف نتائج كل منها .وامام ضرورة اختيار وسيلة من بين وسائل العمل المختلفة فإنه لا يكفي اختيار الوسيلة التي تمكن من تحقيق الهدف بأقل تكلفة ، وانما ينبغي مراعاة امكانية الوقوع في خطأ الاختيار مع ما يكلف ذلك من ثمن(١٧) .

---

(١٧) علي لبيب ، « التعاون العربي في مجال تنقل الايدي العاملة ،» ورقة قدمت الى : الامم المتحدة ، اكوا ، مؤتمر الهجرة الدولية في العالم العربي ، نيقوسيا ، ١١-١٦ ايار / مايو ١٩٨١ ، ص ١٢ .

تعقيب ١

نعيم الشربيني

مقدمــة

طرح كل من اتفاقية الوحدة الاقتصادية وقرار السوق العربية المشتركة مبدأ « الانتقال الحر » للقوى العاملة العربية . كما تبنت اتفاقيتا تنقل الايدي العاملة مبدأ « افضلية » استخدام القوى العاملة العربية . هذا من ناحية الشعارات المطروحة ، اما من ناحية الواقع فيجد العامل العربي نفسه امام صعوبات هائلة تحد من دخوله الى معظم اسواق العمل الخليجية ، كما يجد ان الافضلية في استخدام الايدي العاملة الوافدة قد اصبحت في غير مصلحة العرب . السؤال الملحّ هو لماذا هذا التباين بين النظرية والواقع ، ولماذا هذه الهوة بين الشعار والتطبيق ؟ الاجابة ، بطبيعة الحال ، ليست سهلة . فهناك عوامل مختلفة تتدخل في ميكانيكية اسواق العمل في البلاد الخليجية ، فتضع العراقيل في وجه العمالة الوافدة على اختلاف اجناسها ، كما انها تؤدي في بعض الاحيان الى تفضيل العمالة الآسيوية .

ومحاولة معرفة العوامل المعرقلة « للانتقال الحر » لليد العاملة العربية ، او المعاكسة « لأفضلية » دخولها الى اسواق العمل الخليجية ، هو موضوع البحث المهم الذي تقدم به د. علي لبيب .

بعض المؤشرات الكمية لظاهرة العمالة الوافدة

في محاولة لتطوير صورة اسواق العمل الخليجية بصفة عامة ، هناك افتراضان مهمان نود تبنيهما :

ـ افتراض استقرار معدلات المساهمة الخام في الامد القصير والمتوسط بالنسبة لكل من السكان الوافدين والمحليين ، وهو افتراض قابل للجدل ، ولاسيما في فترات التغير

الديموغرافي السريع . اهمية هذا الافتراض انه سيسهل استعمال بعض المعدلات الديموغرافية في معرفة ابعاد الصورة ، ولو بصفة مبدئية . وعلى وجه التحديد ، فإن هذا الافتراض سيسمح باستخدام معدل نمو العمالة الوافدة كمؤشر لمعدل نمو السكان الوافدين ، كذلك فإنه سيسمح باستخدام معدلات نمو السكان الكلية كمؤشر لمعدل نمو العمالة الكلية . وفي غياب هذا الافتراض المهم ، سيحتاج الباحث الى معدلات النمو الاربعة المذكورة ، وهو امر لا يسهل ترتيب الحصول عليه في معظم الاحيان .

ـ افتراض وجود هامش للخطأ في التقديرات الاحصائية مقبول في حدود ٥ بالمائة ، سواء كانت هذه التقديرات لأعداد السكان ، او للعمالة الوافدة ، او لمعدلات نمو هذه المتغيرات .

بناء على هذين الافتراضين ، فإنه يمكن تطوير صورة التطورات الديموغرافية في البلاد الخليجية ، والوصول الى الجدول الذي يشير الى معدلات السكان والعمالة الوافدة الذي يمكن على اساسه استنباط نتيجتين مهمتين :

الاولى ، انه بغض النظر عن الفترة التي ننظر فيها الى البلاد الخليجية ، سواء أكان ذلك اثناء الستينات (١٩٦٠ ـ ١٩٧٠) التي سبقت التوسع الاقتصادي والمالي ، او الموجة الاولى للتوسع الذي صاحب زيادة اسعار النفط عام ١٩٧٣ ؛ (١٩٧٠ ـ ١٩٧٥) ، او الموجة الثانية للتوسع (١٩٧٥ ـ ١٩٨٠) ، فإن الزيادات المستمرة في العمالة الوافدة ، متمثلة في معدل نمو سنوي موجب ، انما تشير كلها الى ان الطلب على اليد العاملة في الاسواق الخليجية كان يزيد عن المعروض المحلي من اليد العاملة في تلك الاسواق اثناء كل هذه الفترات . معنى هذه النتيجة انها تناقض الانطباع العام بأن التوازن بين العرض والطلب في اسواق العمل الخليجية قد بدأ يختل اثناء السبعينات إبّان طفرات اسعار النفط . فالارقام الواردة في الجدول تشير الى ان اختلال العرض والطلب في اسواق العمل الخليجية هو حقيقة قائمة منذ اكثر من عشرين عاماً ، اي ان هذا الاختلال لا بد من انه كان ظاهرة هيكلية سبقت رواج النفط بما يزيد عن عشر سنوات ، وأنه لم ينتبه الى اهميتها الكثير الا عندما استفحلت وبدأت الاضواء تسلط عليها في منتصف السبعينات .

والسؤال الذي يجب طرحه هنا ، هو ماذا فعلت البلاد المعنية لعلاج هذه الظاهرة ، ليس فقط ايام كانت في دور التكوين ، وانما ـ وهو الاهم ـ بعد ان اصبحت موضوع الساعة ؟ وعلى وجه التحديد ، ما هي البرامج التي تم رسمها وتنفيذها حتى الآن لعلاج ظاهرة التزايد السريع في العمالة الوافدة ولاسيما التزايد الاسرع في الآسيويين منهم ؟ .

الثانية ، انه يتضح مما تقدم ضرورة بحث مسألة اختلال التوازن في اسواق العمل الخليجية على انها ظاهرة هيكلية لها ابعاد كمية وكيفية ، كما تتضح اهمية فصل هذه الابعاد عن بعضها بعضاً ، حتى يمكن رسم سياسات جادة لمعالجة الظاهرة المذكورة . ومن هنا

تتضح اهمية طرح افتراض نظري يستحق التمحيص والبحث الجاد ، وهو ان اختلال التوازن في اسواق العمالة الخليجية اثناء الستينات يمكن ارجاعه اساساً الى عوامل « كيفية » تتعلق بعدم اتساق هيكل المهارات المطلوبة مع هيكل المهارات المعروضة في هذه الاسواق ، اما اختلال التوازن في هذه الأسواق اثناء السبعينات فيرجع الى عوامل « كمية » بالاضافة الى العوامل الكيفية . اي ان المعروض من جميع المهارات على اختلافها وتباينها يقل عن المطلوب من هذه المهارات .

معدلات نمو السكان والعمالة الوافدة

(معدل نمو سنوي مركب ، بالمائة)

البلد المضيف	١٩٦٠ - ١٩٧٠		١٩٧٠ - ١٩٧٥		١٩٧٥ - ١٩٨٠	
	عمالة وافدة	سكان كليون	عمالة وافدة	سكان كليون	عمالة وافدة	سكان كليون
المجموعة الاولى						
السعودية	٩,٥	٢,٦	١٤,٦	٣,٠	١٧,٢	٤,٣
الكويت	١١,٣	١٠,٢	٦,١	٦,٢	٨,٦	٦,٣
المجموعة الثانية						
الامارات العربية المتحدة	٢١,٦	٩,٣	٢٣,١	١٩,٧	١٤,٠	٧,٤
البحرين	٣,٥	٣,٧	١٠,٦	٣,٦	١٠,٧	٧,١
عمان	—	٢,٩	٥,٢	٣,٢	١١,٠	٣,٦
قطر	٨,٣	٩,٢	٨,٦	٨,٩	١٠,٥	٤,٩

المصادر : احتسبت من :

- بالنسبة لمعدل نمو العمالة الوافدة : الجدول رقم (١- ٢٧) في الملحق الاحصائي في هذا الكتاب .

- بالنسبة لمعدل نمو السكان : نعيم الشربيني، « تدفقات العمل ورأس المال في العالم العربي : ١٩٦٠ - ١٩٨٠ »، بنك الكويت الصناعي (غير منشورة) .

اسباب انتشار العمالة الآسيوية

إذا كان العرض السابق قد حاول ان يفسر اسباب ازدياد نسبة الوافدين في كل من القوى العاملة والسكان في البلاد الخليجية ، فإنه لم يفصل بين العمالة العربية والآسيوية ، او يفسر اسباب زيادة العمالة الآسيوية على حساب العمالة العربية في بعض هذه الاسواق . ولقد ذكر د. لبيب الاسباب التي تقدم لتفضيل العمالة الآسيوية ، كما قام بتفنيدها واحداً بعد الآخر .

ومن الناحية المنهجية ، ربما كان مفيداً ان نقسم اسباب ظاهرة انتشار العمالة الآسيوية في اسواق العمل الخليجية الى مجموعتين : مجموعة تتعلق بميكانيكية اسواق العمل نفسها ، ومجموعة اخرى « خارجية » ، اي لا تتعلق بميكانيكية اسواق العمل ، وانما بعوامل اخرى محلية او دولية تؤثر بطريقة مباشرة او غير مباشرة على ناتج تفاعل العرض والطلب لليد العاملة . ومن الطبيعي ان ما يحدث من تطورات ديموغرافية / اجتماعية هو المحصلة النهائية لتأثير عوامل السوق والعوامل الخارجية معاً ، بمعنى ان التأثير لا يعتمد على مجموعة وحدها دون اخرى . واذا نظرنا الى التفسيرات المستقاة من « ملف المعلومات » لوجدنا انها في معظمها تتعلق بميكانيكية السوق . اما اذا نظرنا الى العوامل التي اوردها د. لبيب كبديل لوجدنا انها في معظمها عوامل خارجية ، بعيدة عن ميكانيكية السوق . من هنا تجدر الاشارة الى انه لا يجوز منهجياً استبعاد عوامل السوق في تفسير ظاهرة انتشار العمالة الآسيوية لمجرد احساس الكاتب بأهمية العوامل الخارجية .

إن تطورات سوق العمل ، وإن كنا نلاحظها على المستوى الكلي للمجتمع ، الا انها تتشكل على المستوى الجزئي او مستوى الوحدة الانتاجية ، عن طريق القرارات اليومية لرجال الاعمال او المديرين عندما يحاولون التوفيق بين احتياجات وحداتهم الانتاجية من اليد العاملة وبين المعروض من اليد العاملة في سوق العمل المحلي . من هنا يتضح انه اذا لم يجد رجل الاعمال او مدير الوحدة الانتاجية ما يبحث عنه من مهارات في السوق المحلي ، فإنه لن يتردد في محاولة الحصول عليها من اسواق العمل المجاورة . هذا بصفة عامة ، وان كان لا ينطبق بالضرورة على كل القطاعات في جميع البلاد ، كما سنرى عند مناقشة حالة الامارات العربية في ورقة عبد الرزاق الفارس .

واختيار المستوى الجزئي لتحليل احوال السوق ككل هو طريقة علمية معروفة ، لكنها تتطلب الغوص في التفاصيل عن طريق الدراسات الميدانية للعينة ، وذلك للاجابة عن عديد من الاسئلة التي تتعلق بسلوك آلاف الافراد البائعين والمشترين في سوق العمل ، وهو ما يطلق عليه اختصاراً « ميكانيكية السوق » . فالمديرون يتم استبيانهم لمعرفة احتياجاتهم الكمية من اليد العاملة ، وهيكل المهارات المطلوبة ، وتفضيلاتهم لنوعية العمال الجدد ، والعاملون والباحثون عن عمل يتم استبيانهم لمعرفة تفضيلاتهم لانواع العمل الحالية او المرغوبة ، وهيكل توقعاتهم . على ان مثل هذه الدراسات الميدانية تتطلب الكثير من الحرص والدقة عند صياغة استمارات الاستبيان ، او بناء اطار العينة ، او تحديد من سيغطيهم الاستبيان ، الى آخر هذه الاعتبارات التي يتوقف عليها في المحصلة النهائية شرعية العينة في تمثيل المجتمع ، وبالتالي نتائج الاستبيان ، خاصة فيما يتعلق بقضية محورية مثل اسباب انتشار العمالة الآسيوية في اسواق العمل الخليجية .

ورغم اهمية الاجتهادات الشخصية للباحثين ، الا انها لا يمكن ان تكون بديلاً لنتائج استبيان ميداني يتم فيه اختيار العينة بالطرق العلمية المتعارف عليها ، بغض النظر عما اذا

كـانت نتائـج الاستبيان متفقـة مع آراء البـاحثين او متبـاينة معهـا في كثير او قليـل . على انـه تجدر الاشارة الى الصعوبات الهائلة والعقبات الكبيرة امام من يريد استخدام البحث الميداني للعينة كمدخل لدراسة اسواق العمل في البلاد الخليجية اذ توجـد شرائـح عديـدة في المجتمع تتصور ان مصلحتها تتعارض مع مثـل هذه الـدراسات . ومن هنـا تظهـر اهمية الجهـد الذي قـام بـه المعهـد العـربي للتخـطيط بـالكـويت في اعـداد « ملف المعلومـات » والـذي يستحق الاعجـاب والتهنئة . كـذلك تـظهر اهميـة تكثيف المحاولات لخلق رأي عـام مستنير يـرى في البحث الميـداني للعينـة اداة طيبـة ، تضـع معلومــات دقيقـة وثيقــة تحت تصـرف صــانعي القـرارات ، لرسم سيـاسات منـاسبة تحسّن تـدريجياً من الاختـلال الهيكلي في اسـواق العمـل الخليجية بصفة عامة ، وتعالج ظاهرة تزايد العمالة الآسيوية بصفة خاصة .

تعقيب ٢

سليمان المطوع

اولاً : كان بودي لو ان مركز دراسات الوحدة العربية جمعنا نحن ابناء الخليج في ندوة عن العمالة العربية حتى يتبين لنا توفرها واوضاعها وظروفها في بلد المنشأ كي يكون لدينا خلفية تامة عن العمالة العربية ، وهذا ما سيحدد موقفنا من اجتلاب العمالة الاجنبية او على الاقل يعطينا خلفية تامة عن العمالة العربية . فالعمالة العربية تمر في ظروف صعبة في منطقة الخليج لأسباب اهمها :

١ ـ ان اهل الخليج لا يريدون ان يروا امامهم من يشاركهم على قدم المساواة هذه الثروة التي وهبها الله لهم وحدهم وخصوصاً انهم دائماً يتذكرون ويذكرون بأنهم ايام فقرهم اتجهوا الى الهند والسند ولم ينزحوا الى بلاد عربية ، بل لم تكن البلاد العربية تساعدهم .

٢ ـ المسؤولون في الخليج لا يريدون الالتزام « بعامل » ـ والمقصود هنا كل من يعمل بغض النظر عن مستوى مهارته ـ بأكثر من دفع اجره نقداً لا عيناً . ودليل ذلك ان المسؤولين لم يجيبوا حتى عن اسئلة جهاز التخطيط لديهم ، الذي كان يبحث عن جواب سؤاله الازلي : ما نوع التركيبة السكانية التي تريدون بناء الخطط من اجلها . هل نخطط للمواطنين فقط الذين هم اكبر اقلية في حالة بعض البلدان ، او حتى اقل من ايّ اقلية في بلدان خليجية اخرى ، ام نفترض تجنيس « الوافدين » فنحسب حسابهم في جميع الخدمات ؟

٣ ـ أثار العرب الوافدون بسلوكهم ـ وهنا لا بد من استعمال المثل الخليجي « الخير يخص والشر يعم » ـ مخاوف الخليجيين بتصرفاتهم وكأنهم في بلدهم ناقلين الى شواطىء الخليج الهادئة ثوراتهم وفوراتهم ، واحياناً نزاعاتهم الخاصة .

٤ ـ تفاعلت الحكومات الخليجية مع رغبات شعوبها بعد ان كانت في الستينات تتفاعل

مع رغبات الشعوب العربية . فالناس في الخليج تقرأ عن المساعدات بالملايين الى بلدان عرب الشمال وفي الوقت نفسه تتردد في اكمال متطلبات مواطن دولة الرفاهية : من بيت ووظيفة ورخصة تجارية واي شيء آخر لم يفكر فيه في الوقت الحاضر كأحد حقوقه ، ولكنه يفترض انه حقه . فواقع الحال في الخليج يحتم علينا أن ننتبه الى هذه النظرة وان لا نتناساها او نستخف بمؤيديها . يضاف الى ذلك اننا يجب ان نسعى الى تعديلها لا ان نصر على تبديلها .

ثانياً : بالنسبة للنقاط التي طرحها الدكتور لبيب في بحثه فإنني اتفق معه في تفسير اسباب انتشار العمالة الاجنبية . وزيادة على ما تقدم به فإنني اورد أسباباً اضافية لتفسير انحسار هجرة العمالة العربية الى اقطار الخليج العربي ، او لنشوء ظاهرة الهجرة المعاكسة من هذه الاقطار الى بلدان منشأ هذه العمالة ، والتي اوجزها بما يلي :

١ ـ لاعتبارات عاطفية وتطلعات وجدانية فإن العمالة العربية تتوق الى ان تعامل على قدم المساواة مع القوى العاملة الوطنية من حيث الحقوق والواجبات في شروط العمل وظروفه في اقطار الخليج العربي بوازع من الاخوة العربية ومسايرة لمقتضيات قومية ، الا ان اصطدام هذه التطلعات بحقائق الواقع تسبب للعمالة العربية كثيراً من الانتكاسات وخيبة الامل المريرة التي تؤدي بالكثيرين الى ترك اعمالهم والعودة الى بلدان منشئهم مثقلين بخيبة الامل والفشل وبذلك يصبحون امثلة حية تحمل الآخرين في بلدان المنشأ على العزوف عن التفكير في الهجرة الى اقطار الخليج العربي لغرض العمل .

٢ ـ تعقيدات الحصول على اذونات العمل او تأشيرات الدخول الى اقطار الخليج العربي لغرض العمل، وما يصاحب تلك التعقيدات من طول انتظار ، تشكل عقبات وموانع تحول بين كثير من العاملين العرب وبين تطلعهم لطرق ميادين العمل في اقطار الخليج العربي .

٣ ـ الفردية في طرق ابواب العمل بين العاملين العرب يعرضهم الى ما لا يتعرض له الآسيويون من حيث تسهيل المعاملات الرسمية نحو دخولهم الى اقطار الخليج العربي وكذلك نحو توفير سبل عيشهم في معسكرات تؤمّن لهم فيها الخدمات الضرورية من مسكن ومأكل .

٤ ـ إمكانيات العمل في بلدان المنشأ العربية ، وان لم تعط مردوداً مساوياً لامكانيات العمل في اقطار الخليج العربي ، الا انها تفوق امكانيات العمل في البلدان الآسيوية وهي قطعاً اسخى مردوداً منها ، وعليه فإن اغراءات الهجرة للعمالة العربية في اقطار الخليج العربي ليست بالحجم التي هي عليه للعمالة الآسيوية في هذه الاقطار .

٥ ـ منع الهجرة العائلية (للالتحاق بعائل) يجعل من الصعب على الكثيرين من العرب العيش في ظل تفكك العائلة وما يجلب ذلك من تعقيدات اجتماعية ومشاكل حياتية يختلف فيها الآسيويون (وخاصة غير المسلمين منهم) عن غالبية العرب ، كما ان حجم التضحية

لمن يركب هذه المشقة لا يبررها مردود العمالة في اقطار الخليج العربي امام تكاليف المعيشة في هذه الاقطار وأثر ذلك على حجم مدخرات العاملين فيها .

٦ ـ بحكم اختلاف اللكنات اللغوية والطابع الحضاري في بلدان المغرب العربي عنها في المشرق العربي ، وعلى الرغم من سد ابواب الهجرة العمالية من بلدان المغرب العربي الى البلدان الاوروبية ، فإن مصادر العمالة المغربية لم تطرق ابواب العمل في اقطار الخليج العربي بل اكتفت بالسعي لايجاد بدائل لها في بلدان المغرب العربي دون غيرها .

ثالثاً : لما تقدم شرحه ، وما دامت اقطار الخليج العربي بحاجة الى ايد عاملة وافرة، فإنه ينبغي عليها المفاضلة بين العمالة العربية والعمالة الآسيوية وتقويم النتائج المترتبة على كل من هاتين الفئتين من العمالة على المدى الطويل مع مراعاة اعتبارات التبعية والاخلاص والوفاء التي تفرضها المواطنية والهوية العربية في ظل سياسات واضحة لتنظيم الهجرة والاسكان في اقطار الخليج العربي .

المنَاقشات

١ ـ باسم سرحان

أود في البداية ان أؤكد النقطة المهمة التي تعرض لها د. شربيني، والمتعلقة بقضية التعميم الناتج عن الدراسات الميدانية والمسوح الاجتماعية ، او ما يعرف بالبحث الاساسي القائم على دراسة عينة او عينات ، تمثّل مجتمعاً معيناً او قطاعاً بشرياً معيناً . وقد أشار د. شربيني الى ضرورة الحرص والدقة العلمية في اختيار العينات لكي يكون التعميم دقيقاً وصحيحاً . وانا بدوري اؤكد على هذه النقطة ، وخاصة حين تكون نتائج الدراسة الميدانية اساساً لرسم سياسة او سياسات اجتماعية ، تمس حياة ومصالح فئات عريضة في المجتمع . وهذا يتطلب منا كباحثين ضميراً علمياً حياً بالدرجة الاولى ، كما يتطلب ابعد حدود من الامانة العلمية . ويجب ان تنطبق الامانة العلمية على جميع مراحل البحث ، من اعداد اداة قياس موضوعية وسليمة الى اختيار للعينة بالاسلوب العلمي الى مراعاة اسس ومبادىء التعميم العلمية . وللاسف فإن احد الباحثين في الندوة قدّم تعميمات ونتائج على انها حصيلة بحث ميداني اساسي ، وانا اعلم انه قد استكمل البحث الضخم على عينة ضخمة في خمسة اقطار خليجية ، من ألفه الى يائه في مدى شهر واحد . فكيف يمكن هذا ، علماً بأن بحثاً كالبحث المذكور يستغرق مدة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات .

والقضية الثانية التي أود ان أتطرق اليها هي اسباب انتشار العمالة الاجنبية في الخليج العربي . أنا أعتقد ان الاسباب الحقيقية نوعان : اسباب تتعلق بالتوازنات السياسية التي ترى النظم الخليجية ضرورة وجودها ، لأسباب تتعلق بتركيبة واستمرارية هذه النظم ، واسباب اقتصادية بحتة ، تتعلق بانخفاض اجور العمالة الآسيوية انخفاضاً شديداً . وهكذا فأنا ارى ان التقاء مصالح طرفين رئيسيين هما الحكومات والتجارة هو المحرك الرئيسي لهذا الانتشار الواسع للعمالة الاجنبية في الخليج العربي . فهدف الحكومات الحفاظ

على الاستقرار السياسي باحداث توازنات في العمالة الوافدة (عربية ـ غير عربية) ، وهدف التجار الحصول على اكبر قدر من الربح الصافي ، وهذا يجدونه في استقدام العمالة الآسيوية الرخيصة .

اما النقطة الثالثة ، فتتعلق بالاجر النقدي . انا أعتقد انه من الخطأ القول ان حقوق العمال الوافدين تنحصر في الاجر النقدي . فالواقع ان للعمال حقوقاً ومزايا اخرى تدخل ضمن احتساب الاجر الفعلي في كل دول العالم ، ومن بين هذه الحقوق الخدمات والضمان الاجتماعي . ولذا فأنا أعتقد انه في واقع الامر لا يقل الاجر الفعلي للعمال الآسيويين عن اجر العمال العرب اذا حسبنا التكلفة الاجتماعية ، والتي هي نفسها للعربي وللاجنبي على حد سواء .

٢ ـ جاسم القطامي

ـ نرفض المنطلق الاقليمي الذي انطلق منه سليمان مطوع كمواطنين خليجيين ، وشعبنا العربي في هذه المنطقة العربية يؤكد عروبته وانتماءه الى امته العربية ووطنه العربي الكبير .

ـ القيادة السياسية في هذه المنطقة تخاف من العمالة العربية التي كانت دائماً تتفاعل مع الأماني الوطنية والحركات القومية . لذلك فهي ترغب في العمالة الاجنبية التي لا تهتم الا في كسب رزقها .

ـ الحكومات في هذه المنطقة رفضت التوقيع على كل الاتفاقيات العربية واهمها : (اتفاقية انتقال العمالة العربية) بل انها اجهضت السوق العربية المشتركة ، واتفاقية الوحدة الاقتصادية وغيرها من كل المحاولات العربية لربط هذه المنطقة بالوطن العربي الكبير .

ـ القول بأن السبب رخص العمالة الاجنبية غير صحيح ، وغير دقيق ، لأن التكلفة لم تكن هاجس الحكومات في هذه المنطقة ، والدليل هذا الاسراف في الانفاق وتبديد هذه الثروة العربية على التمتع الاستهلاكي .

ـ نؤكد اخيراً ان رأي الاستاذ سليمان مطوع رأي شخصي ولا نتفق معه في مجمله او اذا كان كما يقول ان ذاك بعض الواق . . فيجب ان نرفضه ونعالجه .

٣ ـ سعاد الصباح

احب ان اعلق بكلمة بسيطة على الاخ سليمان المطوع كعربية لا كخليجية فيما يختص بأن احداً لم يشاركنا فقرنا . للتاريخ يجب ان نذكر انه في ايام فقرنا ساعدتنا بعض البلدان العربية واهمها مصر ، وارسلت البعثات التعليمية المجانية ، وهذا فضل لا ننساه الى ان أنعم الله علينا بنعمة (النفط) ، وكذلك لا يغيب عن ذهننا ان معظم البلدان العربية في ذاك الوقت كانت فقيرة وتحت سيطرة الاستعمار .

٤ ـ حسن حمود

إن المتتبع لحركة العمالة الآسيوية او الوافدة بشكل عام لبلدان الخليج يجد ان استيراد هذه العمالة هو نتاج سياسة واعية اعتمدتها هذه البلدان ، بغية التوسع في اقامة البنى الاساسية لكل من اقطارها وتقديم الخدمات لسكانها ، هذا من ناحية . ومن ناحية اخرى نجد عند هذه البلدان الرغبة في احلال القوى العاملة المواطنة محل القوى الوافدة ، الا ان تحقيق هذه الرغبة يحول دونه مجموعة من العوامل الديمغرافية والفنية الى جانب اتجاهات سلبية لدى المواطنين تجاه الاعمال اليدوية وسهولة تحقيق دخل معقول بحكم المواطنة . ان هذا التعارض الظاهر في الاتجاهات يحثنا على طرح السؤالين التاليين :

ـ الى اي مدى يمكن لأقطار الخليج ان تحدّ من سياسة استيراد العمالة الوافدة على ضوء التوقعات المتنامية لمواطنيها ، واعتمادهم على الحكومة لاشباع احتياجاتهم ليس فقط الاساسية بل والترفية ايضاً ؟

ـ واذا ما افترضنا ان هذه الاقطار قد تنجح في الحد من استيراد العمالة الوافدة وبالتالي في تحجيم الاتجاهات المتنامية لمواطنيها ، فما مدى انعكاس ذلك على المحافظة على استقرارها الداخلي وتبرير شرعيتها بنظر مواطنيها ؟

٥ ـ نادر فرجاني

سأقتصر على تعليقين على الاستاذ سليمان المطوع :

الاول : سبقتني اليه د. سعاد الصباح يتصل بما يتردد كثيراً الآن من ان العرب ، غير الخليجيين ، لم يظهروا على الساحة الخليجية الا بعد النفط . وهذا بالقطع غير صحيح . ويجب ان نتذكر ان البلدان العربية ، غير الخليجية ، قبل النفط كانت بلداناً فقيرة ، وما كان يتوفر لها الكثير من امكانيات المساعدة . لكن البلدان العربية ، التي توفرت لها المقدرة قبل النفط ، ساهمت في تطوير المجتمعات الخليجية سواء بارسال البعثات التعليمية والصحية ، وبالرعاية الصحية والتعليم للعرب الذين وفدوا الى هذه البلاد من الخليج . وخيرة الجيل الخليجي الاقدم تعلم في بلدان عربية غير نفطية . وما زال قطاع التعليم في بلدان الخليج يقوم على عرب آخرين .

الثاني ، قد أتفق مع سليمان المطوع على ان اسلوب النقد المخطىء لن يؤدي ، بحد ذاته ، لتغيير الموقف تجاه مشكل العمالة الاجنبية في الخليج العربي . ولكن ، لماذا؟ لأن هناك مصالح اقتصادية وسياسية مستقرة تتبنّى هذا الموقف . والسؤال الاهم ، ما هو البديل ؟ أيكون المديح ؟ وكيف يمكن للانسان ان يمتدح اوضاعاً خاطئة ؟ ووطننا العربي ، في الخليج وخارجه ، وصل به التردي لحال يصعب معه تصور امكانية المديح . وهل يتصور ان يؤدي المديح الى تغيير الموقف ؟ لا اعتقد ، ولن يكون الا نوعاً من المداهنة . ان الموقف الفكري الملتزم والمفيد هو النقد الموضوعي البنّاء والملتزم بقضية التقدم في الوطن العربي .

٦ ـ عبدالله النيباري

هنالك منحى في الندوات التي تناقش قضايا التنمية في العالم الثالث بشكل عام وليس في منطقتنا فقط ان ينصرف النقاش الى مناقشة العامل السياسي ، بمعنى القرار السياسي والارادة السياسية والقيادة السياسية ودورها في عملية التنمية على اساس انها العامل الحاسم . وهذا صحيح ، ولكنه يهمل مناقشة التفاصيل الاخرى مما قد يؤدي الى عدم اكتمال فهم القضية المطروحة . وعليه فإنني ارى ان نحاول في هذه الندوة مناقشة التفاصيل .

بالنسبة لمدى مساهمة السياسات الضمنية او المعلنة او آليات السوق، لا شك ان التعقيد الذي تتصف به المشكلة التي نحن بصددها يكمن في كون اسبابها أبعد من حدود القرار السياسي ، فقد تشابكت مع آلية السوق والعوامل المساعدة في ذلك ، بل ان خطورة المشكلة في انها تشابكت مع نسيج الحياة ، مما يجعل الامر اكثر تعقيداً . برأيي لا بد من ان نفهم جيداً حدود العامل السياسي والقرار السياسي . بنظري ، لا يوجد سياسة مخططة وقرار سياسي متخذ على مستويات عليا ، بتفضيل العمالة الاجنبية واستبعاد العمالة العربية ، بدليل انه برغم تعاظم قدوم العمالة الاجنبية وارتفاع نسبها ، الا ان الارقام لعام ١٩٨٠ تشير الى ان العمالة العربية اعلى مما كانت عليه في عام ١٩٧٥ ، وان الاسقاطات للمستقبل تشير الى تصاعد هذه الارقام .

كذلك أعتقد بأن نسبة العرب الى الاجانب في العمالة الوافدة قد انخفضت بسبب عدم وجود التنظيم في سوق العمل العربي ، وتخلف مؤسسات مقاولات تنفيذ الاعمال وما الى ذلك ، ومما يعزز آلية السوق عوامل انخفاض الاجور والسعي لتعظيم الربح بالتحكم في تدفق العمالة الوافدة ومصادرها .

أعتقد ان دور القرار السياسي هو في استطابة الفوضى والتسيب وانعدام التخطيط ، اي التسامح مع هذه الظاهرة اكثر منها في صنع القرار الواعي القائم على دراسة ودراية . ومنبع هذا التسامح هو الاعتقاد بأن هذا الوضع يخدم الامن السياسي للانظمة القائمة .

اما فيما أثاره الاخ سليمان وحديثه عن وجود مشاعر اقليمية نابعة من الرغبة في المحافظة على الامتيازات التي يتمتع بها المواطن في الخليج ، والتخوف من المشاكل السياسية المصاحبة لقدوم العمالة العربية ، فإنني أعتقد ان ما قاله الاخ سليمان فيه شيء من الصحة ، وما قاله الأخ جاسم القطامي ايضاً فيه جزء من الصحة . فالمواطن في الخليج يحمل في نفسه ازدواجية اقليمية قومية ، فهو اقليمي يريد المحافظة على امتيازات يتمتع بها ، وهو قومي عربي ويتعاطف مع المطالب القومية العربية ولا بد من انه يرى فيها ما يتفق مع مصالحه في المدى البعيد وقد يكون سبب ذلك الجهل ببعض الامور او في طريقة احتساب التكاليف والاجور . فالاعتقاد السائد لدى بعض المواطنين في الخليج بأن اموالهم تذهب هدراً في المساعدات للدول النامية بما فيها العربية ولا يأخذ بعين الاعتبار الاموال الهائلة الموظفة في الغرب .

وكذلك في موضوع الاجور فإن الاجر المنخفض الذي يدفع للعامل الاجنبي لا يُمثل كامل الاجر او التكلفة الكلية على المجتمع وإنما فقط جزء منه .

٧ ـ ابراهيم سعد الدين(*)

اشير هنا الى تدخل الاخ عبدالله النيباري وقوله بأن قضية العمالة الوافدة والاجنبية في منطقة الخليج العربي قد تشابكت مع نسيج المجتمعات الخليجية ، واؤكد بهذا الشأن بأن هناك علاقة جدلية قوية بين اسلوب الحياة في المجتمعات الخليجية وبين العمالة الوافدة عربية واجنبية . واشير الى انه على الرغم من احساس الكثير منا ومن اهل الخليج بخطورة ظاهرة العمالة الاجنبية الوافدة وتحذيرهم منها ، فإن العديد منهم عندما يتصرفون كأفراد يتخذون من القرارات ما يؤدِّي الى زيادة استيراد العمالة الاجنبية ، ففي بيوت اكثر القوميين اعداد متزايدة من العمال الاجانب . وفي رأيي ان هناك اسباباً سياسية وتاريخية واجتماعية واقتصادية وتنظيمية للظاهرة موضع البحث . ولكن قد يكون من الاجدى ان نركِّز على الاسباب الاقتصادية والتنظيمية ، لأنها الاسباب التي يمكن علاجها او محاولة علاجها . والتي يمكن عند تقديم بعض الحلول لها ان يتم ضغط على السلطة السياسية لاتخاذ القرارات المناسبة . وفي هذا الاطار قد يكون من الضروري ان نفرق بين نوعين من العمالة الاجنبية : العمالة الاجنبية الاكثر استقراراً او رغبة في الاستقرار ، والعمالة الاجنبية المرتبطة بتنفيذ مشروعات معينة ، والتي تغادر البلاد بعد تنفيذها . وفي اعتقادي ان النوع الاول هو الذي يمثل الخطر الحقيقي . فالكوريون مثلاً الذين يحضرون لتنفيذ المشروعات لا يستمرون في المجتمعات الخليجية بعكس انواع اخرى من العمالة الاجنبية .

٨ ـ علي الكندري

تطرقت الدراسة الى وجود سياسة ضمنية بين البلدان الخليجيةبتفضيل العمال الاجانب وللتأكيد على هذه النقطة ادلل عليها بحادثة وقعت قبل فترة بسيطة . . وهي ان شركة مقاولات كويتية رست عليها مناقصة في دولة قطر وهي شركة « كريمكو » واستعدت لنقل العمال من الكويت الى قطر وحجزت لهم الفنادق وعندما ذهبت بهم الى هناك ، الاجانب دخلوا والعرب منعوا من الدخول . وحسبما يقول العمال في هذه الشركة سافر رئيس مجلس الادارة الى قطر وقابل احد كبار المسؤولين هناك ، فأخبروه انهم لا يريدون العرب . هذا ما يؤكده العاملون في الشركة . كما ان هناك في الكويت بعض الجنسيات العربية ممنوعة من تصريحات العمل .

اما بالنسبة لما طرحه الاستاذ سليمان المطوع اعتقد انه لا يقصد ما قال وانما يبدو لي انه بذكائه الحاد حاول استفزاز المشاركين لاثراء الموضوع نقاشاً . اما اذا كان ما طرحه يقصده

(*) قدمت هذه المداخلة في الجلسة التي نوقش فيها بحث الاستاذ عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

ويعنيه فأحب ان اقول . ان ما طرحه ليس رأي الخليجيين ولا رأي شعوب المنطقة . ثم قال « إن حكوماتنا تفاعلت مع رغبات شعوبنا بعدما كانت تتفاعل مع رغبات الشعوب العربية » . من قال « ان حكومات المنطقة جميعها تمثل رغبات شعوبها ؟» . من قال ان الشعوب في بعض مناطق الخليج يستطيعون ان يفتحوا افواههم للادلاء برأي في قضية عامة ؟

تتحدث عن رغبات الشعوب . أنا سكرتير عام الاتحاد العام لعمال الكويت وامثل اكبر قاعدة شعبية في البلد ، عمال الكويت بالرغم من انهم يقدرون استغلال العمال الاجانب ويقدرون الظروف التي تجبرهم على القبول بشروط عمل مجحفة عندنا ، الا انهم يؤكدون على تشجيع استخدام العمال العرب ، وأوراق ووثائق مؤتمراتنا موجودة لمن يريد الاطلاع . الا اذا كان الاستاذ سليمان لا يعتبرنا من الشعب بالرغم من اننا نمثل غالبيته العظمى . فكيف اذاً نقول ان رغبات الشعوب في المنطقة هي عدم تفضيل العمال العرب ؟!

٩ ـ حيدر ابراهيم علي

الحقيقة اجد نفسي اقف متناقضاً تجاه وجوب زيادة العمالة العربية في البلدان الخليجية لأن التساؤل هل يؤدي عمل العرب غير الخليجيين في المنطقة الى التقارب وتعميق الشعور القومي ام العكس ؟ الواقع ان العكس هو ما يحدث الآن وذلك على مستويين يباعدان بين العرب انفسهم ، وبينهم وبين الخليجيين : فهناك اولاً ظواهر سلبية تتمثل في صراع الجنسيات بين العرب ، فالعاملون العرب يتضايقون من منافسة العرب الآخرين ، وخاصة انهم لا يتنافسون مع الجنسيات غير العربية في عدد كبير من الاعمال كالاعمال المكتبية والمتخصصة ؛ وثانياً ، هناك الاستغلال والقهر الذي يتعرض لهما العامل العربي من اصحاب العمل مما يجعل كراهيته وسخطه موجهين نحو الخليجيين قاطبة ، دون تمييز وادراك ان بعض الخليجيين في احوال كثيرة يعيشون اوضاعاً شبيهة بالوافدين . هذا لا يعني معارضة الحركة والتداخل بين العرب ، ولكن مع مستوى الوعي السائد والنموذج التنموي المهيمن تكون النتائج عكسية .

وتعقيباً حول رأي الاستاذ سليمان المطوع ، ان مفهوم الخليجية الضيقة يقود الى بعث تاريخ ملوك الطوائف . يمكن الاعتراف بالخصوصية ، ولكن التركيز خطر ، ويخدم المخطط الصهيوني لتقسيم الاقطار طائفياً واقليمياً (تقرير اسرائيل شاهاك) .

١٠ ـ محسن خليل ابراهيم

عند البحث في اسباب انتشار العمالة الاجنبية في الخليج العربي هناك ضرورة للتمييز بين العامل السياسي الذي يعبر عن صانعي القرار السياسي : الضمني او المعلن، بين العوامل البنيوية التي تعكس واقع المجتمع في الخليج العربي . وفي طار العوامل البنيوية ، لاحظنا اغفال احد العوامل ، وهو تأثير التداخل بين موقع صانعي القرار او راسمي السياسة وبين القطاع الخاص الذي يملك نفوذاً في الهياكل المؤسسية للبلد في الخليج ، ان هذا التداخل يؤدي الى ترجيح المصالح الآنية والانانية على المصلحة العامة .

وهنا اجد من المفيد لهذا « التداخل » ان يعيد حساباته لا من منطلق قومي ، كما نريد ويريد الكثيرون من ابناء الخليج ، ولكن على الاقل من منطلق الحفاظ على الهوية الوطنية للخليج ، او حسب تعبير الاستاذ سليمان المطوع ، من منطلق الحفاظ على « الهوية الخليجية » والكيان الخليجي . كيف سيحافظ على هذه الهوية اذا كانت بلدان كبيرة لها وزن بشري واقتصادي وحضاري لا تستطيع ان تحافظ على كيانها وسيادتها ازاء القوى الكبرى . ان مخاطر العمالة الاجنبية تستهدف الخليج ككيان سياسي وكشعب وكأنظمة ، وفي حالة اي تغيير في موازين القوى الدولية واستراتيجيتها ، ستختفي هذه الهوية الخليجية والكيان الخليجي بغمضة عين . لكل ذلك فإن المطلوب وبغض النظر عن الآراء والايديولوجيات والمنطلقات هو المحافظة على الهوية الوطنية لمنطقة الخليج ، قبل ان يفوت الاوان . وبعد ذلك تأتي الامور الاخرى .

١١ ـ عبد الفتاح ناصف

أعبر في البداية عن تقديري للجهد المبذول في الورقة المقدمة من د. علي لبيب . وفي رأيي انه لا بد هنا من التعرف على رأي الحكومات الخليجية . هل يمكن ان نتصور ان هذه الحكومات تجهل احتمالات الخطر المستقبلية من تصاعد دور العمالة الاجنبية في الخليج العربي ؟ هل يمكن بسهولة ان تتهم هذه الحكومات بمعاداة القومية ؟ لا اعتقد ذلك .

اننا لا نختلف حول ان انتشار العمالة الاجنبية هو انعكاس ونتيجة للسياسات المتبعة في البلدان الخليجية وليس خروجاً عليها . فالحقيقة ان الحكومات الخليجية تستطيع حينما تريد ، ان تؤثر على آلية السوق وتنظم انتقال الايدي العاملة وأن تشجع قيام « وكالات التشغيل » العربية وقيام الشركات العملاقة العربية التي تنهج اسلوب « المفتاح باليد » ، فضلاً عن انه لا خلاف على ان الروابط التاريخية بين الاقطار الخليجية والاقطار العربية الاخرى اقوى واعمق مما بينها وبين الدول الآسيوية . اذاً لماذا لا تتخذ هذه الحكومات الخليجية الخطوات المناسبة في هذا الاتجاه . لا بد من ان ذلك يرتبط بتقويمهم للموقف واحتمالاته . فما هو هذا التقويم ؟ الحقيقة أنني وضعت هذه التساؤلات قبل ان يبدأ الاستاذ سليمان المطوع تعقيبه مباشرة . ولقد سعدت أن اسمع بصراحة ولأول مرة تعبيراً عن فكر متخذي القرارات في اقطار الخليج العربي فيما يتعلق بسياسات الهجرة . وأعتقد ان طرح هذا الفكر يستهدف الرغبة في مناقشة هذا الواقع في الفكر الخليجي لاقتراح أنسب الاساليب لتغييره لصالح المنطلق القومي . وفي رأيي ان احد العوامل الرئيسية لانتشار العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي هو تخوف الحكومات الخليجية من نقل الخلافات والصراعات العربية الى اقطار الخليج، وهو ما أشارت اليه الورقة والاستاذ سليمان المطوع .

ولقد اقترح امين عز الدين في ورقته المقدمة للندوة اعلان مبادىء تقوم به البلدان الخليجية ، ينطوي على منطلقات قومية لسياسات الهجرة وأرى انه على البلدان العربية المرسلة للعمالة ان توقع ايضاً على اعلان مبادىء يستهدف طمأنة الاقطار الخليجية من التخوف من الصراعات العربية . وينبغي الا يفهم ان هذا الاقتراح يستهدف الوصول الى وثيقة اخرى تكتب

ولا تطبق ، وانما يسعى الى محاولة تحقيق اقتناع متبادل لأهداف الاطراف المعنية يتم التعبير عنه في مثل هذا الاعلان .

١٢ ـ الهادي الغزي

إن تعقيب الاخ سليمان المطوع قد حملني على التدخل ، وأرى ردي سيشمل جانبين : الجانب الشخصي والعاطفي وجانباً فنياً ومهنياً .

الجانب الشخصي والعاطفي : ان ما قرره الاخ سليمان قد أساءني وحيرني الى درجة كبيرة ، وجعلني اتساءل عن معنى اسمي واصلي ومن يكون فاتح المنطقة الذي ولدت فيها ، وعن مؤسس مدينة القيروان . وعما تعنيه الكثير من الكلمات المتداولة لدينا (وهي من الكويت) واسماء العديد من احيائنا وقرانا . انني في صلاتي وحجي اتخذ من هذه المنطقة (الخليج العربي) قبلة لي ، انني لم افهم ما نصحني به . فهل يطلب مني ان اتوجه في صلاتي وحجي الى باريس ؟

الجانب الفني والمهني : ان ما طلبه الاخ سليمان من معرفة بالتخصصات العربية المتاحة هو امر متيسر . فعلى المستوى القطري ، فإن الاجهزة المختصة بأقطار المنشأ العربية يمكن لها ان توفر هذه المعلومات ، ويوجد ببعض هذه الاقطار اجهزة متطورة بدرجة لا يستهان بها في مجالات التشغيل والهجرة والتدريب المهني ، ويمكن لها ان توفر برامج تكميلية سريعة للتدريب المهني ، واللغوي . ولكن لم تتقدم اي جهة بطلبات تخوّل تنفيذها . وبهذه المناسبة فإنني ادعو الى دعم هذه الاجهزة المتخصصة لدى وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في جميع البلدان العربية وخصوصاً التي تعنى منها بالجوانب الاجتماعية للهجرة والتنقل .

وأشير في هذا المجال بأن الاجور المعروضة وجميع حقوق وامتيازات العمال تعد متدنية في مجملها ، ولذلك فإننا نرى عدم اقبال كبير من الكفاءات للعمل في بلدان الخليج ، كما انه لا يسمح للقوى العاملة العادية بالتنقل في هذه الاقطار للتدني الكبير في مستوى الاجور وسائر الشروط الاخرى وذلك بالنسبة لبعض بلدان المنشأ العربية . وإنني ارى أن كل الخطط الانمائية ببلدان المنشأ العربية أخفقت في تسريع التنمية بأقطارها وذلك لاسباب تراكمية يطول شرحها ،وإلاَّ لكان الكثير من هذه الاقطار بلدان استقبال عوض ان تكون بلدان منشأ.

وعلى المستوى القومي فإن وحدة الكفاءات العربية المهاجرة في الامانة العامة للجامعة العربية (الادارة العامة للشؤون الاقتصادية) على اهبة الشروع في اعلام الاقطار العربية دورياً بنوعيات هذه الكفاءات لكي تُشغل منها ما تشاء وحسب رغبتها . كما ستقوم المؤسسة العربية (منظمة العمل العربية) في مراحل لاحقة بحصر واعلام الاقطار العربية بفرص العمل والقوى العاملة المتاحة .

١٣ ـ عبد الرحمن الدرهم

اشكر د. لبيب على الورقة القيّمة ولو اني كنت أتمنى ان يكون بيننا الآن لنحاول مناقشته والرد ايضاً على اسئلتنا :

ـ نحن ندرك ان بلدان منطقة الخليج العربي واقول بلدان الخليـج العربي وليس البلدان الخليجية فقط ، بل العربية ايضاً لأننا جزء لا نتجزأ من الامة العربية ، كانت مرتبطة بمعاهدات واتفاقيات مع دول اجنبية لاستخراج النفـط في الخمسينات . وكانت هذه الاتفاقيات تنص على ان الانتاج والتسويق في يد الدول الاجنبيـة ، وبالتـالي كان لهـا الحق في رسم سياسة الانتاج واستقدام العمالة التي تقوم بالانتاج واستخراج النفط .

اما ما ذكر د. لبيب من ان هناك سياسة ضمنية لبلدان الخليج العربي في استقدام العمالة الاجنبية ، فهذا غير دقيق ، والدليل على ذلك ما نص عليه قانون العمل لبلدان الخليج العربي باعطاء الافضلية في التشغيل للعمالة العربية ، وايضاً ما قامت به دولة قطر من عقد الاتفاقيات الثنائية بينها وبين مصر والمغرب وتونس والسودان . ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هل العمالة العربية قادرة على تغطية احتياجات التنمية ببلدان الخليج العربية . ان صناعة النفط وايضاً التشييد والعمران هما النشاطان الاساسيان في بلدان المنطقة وتوليها اهتمامها في جلب العمالة من الخارج . البلدان العربية لا تستطيع ان تلبّي حاجة السوق الخليجية العربية بالكوادر والمهن المتخصصة ، وبالتالي لا بد من اللجوء الى الدول الآسيوية وغيرها لتغطية احتياجاتنا .

ـ ان منظمة العمل العربية ونحن جميعاً منضمون لهذه المنظمة ، لديها مراكز تدريب مهني في كثير من البلدان العربية بغية توفير كوادر مدربة للسوق العربية ولكن اين هذه الكوادر؟

ايضاً هناك المؤسسة العربية للتشغيل في طنجة في المغرب ، ارجو ان يكون لها دور كبير في توفير العمالة العربية المدربة لسد الحاجة العربية في بلدان الخليج العربي . اما اتفاقية تنقل الايدي العربية سنة ١٩٧٥ فأعتقد ان البلدان العربية الخليجية وخاصة دولة قطر قد طبقتها ضمنياً في عقد الاتفاقيات الثنائية بينها وبين مصر والمغرب والسودان وتونس .

ـ ما يقول بعض الاخوة اننا اصبحنا نطلق على انفسنا خليجيين ونحاول الانفصال عن الامة العربية . وهذا امر خاطىء فنحن جزء من الامة العربية وعرب خليجيون ، كما هناك من يطلق مثل هذه التسمية على المغرب العربي والمشرق العربي ولا اعتقد ان ما نسمّى به او ما يطلق علينا من بلدان الخليج العربي هو انفصال .

ـ احب أن أرد على الاستاذ علي الكندري حين قال ان دولة قطر لم توافق على دخول العمال العرب وسمحت بالدخول للعمال الاجانب ، فهذا ايضاً امر مرفوض جملة وتفصيلاً . ذلك انني احد اعضاء لجنة الاستخدام بين وزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وهناك اعلان خارج غرفة اجتماعات اللجنة يفيد ان من لديه الرغبة في استخدام عمالة عليه الاختيار من البلدان العربية .

اخيراً اطالب منظمة العمل العربية بأن تلعب دوراً مهماً في تنمية الموارد البشرية العربية .

١٤ - جورج القصيفي

أود ان انوه بالشجاعة الادبية للاستاذ المطوع وأود ان اثني ايضاً على الشجاعة الادبية التي تحلى بها الدكتور السالم بالامس . ان وجودنا هنا يطمح الى تصحيح مسار الهجرة الوافدة الى البلدان العربية في الخليج ، وهذا لا يتم الا اذا وقفنا بدقة على حقيقة ما يفكر به المسؤولون في الخليج ، والتي اوجزها الاستاذ مطوع . اخيراً اود ان انوه بأنني لا اوافق على مضمون ما جاء به .

١٥ - سليمان المطوع

تعليقاً على ما أثير من نقاط حول تعقيبي .

ما طرحته من آراء سواء كانت لي او لغيري هو عبارة عن قراءة لافكار العقل الباطني الخليجي ، بالاضافة الى كونها اموراً نعيشها نحن في الخليج يومياً .

اما بالنسبة للاخ الدرهم والاحصائيات التي اوردها عن كثرة العمالة الآسيوية في صناعة النفط فإنني اورد احصائية العمالة في شركة نفط الكويت لشهر كانون الاول/ ديسمبر ١٩٨٢ :

الجنسية	كويتيون	عرب	هنود وباكستانيون	اوروبيون	امريكيون
النسبة (٪)	٥١,٥٣	٣٠,٤٧	١٣,٧٤	٤,١٥	٠,١٢

أود أن أعزي وجود الهنود والباكستانيين الى عجز نظام التعليم في الكويت- الخليج الى طرح عمالة فنية متوسطة في سوق العمل والى عزوف بعض المواطنين عن هذه المهارات .

١٦ - محمد شريف داود

لا شك ان تشخيص د. علي لبيب لأسباب استخدام العمالة الاجنبية وكذلك ما اورده عبد الرزاق فارس الفارس(*) حول الموضوع نفسه بخصوص دولة الامارات العربية المتحدة، يضعنا بصورة جلية في مواجهة هذه الظاهرة التي تهدد وجودنا الحضاري والتاريخي في هذه المنطقة من الوطن العربي . ولا سيما الرغبة التي عبر عنها المهاجرون بالاستقرار ورفض محاولات الطرد يساندهم بذلك حكوماتهم ، كل ذلك مؤشر حي وملموس لهذا الخطر . بل ان هذه الندوة ما هي الا تعبير حي عن الهواجس التي تنتابنا من هذا التدفق البشري غير الطبيعي ، وبفترة تاريخية قصيرة ، والمشاكل الاجتماعية والسياسية التي سيثيرها اذا ما استمر على حاله هذا وبهذا التسارع .

(*) انظر الفصل الخامس من هذا الكتاب .

ما اريد ان اصل اليه في هذا المجال هو اننا سنعجز عن ايقاف حالة الهجرة الاجنبية الى بلدان الخليج العربي ، واقصد بالهجرة الاجنبية بـالطبـع غير العـربية ، مـا لم نصل الى اقنـاع المؤسسات السياسية الحاكمة بضرورة التدخل والحد من هذه الظاهرة عبر تشريعات وقوانين تأخذ طريقها العملي الى التطبيق ، لتلزم دوائر الاجهزة الحكومية والقطاع الخاص على حد سواء . ذلك ان الظاهرة بجذورها وخلفياتها لم تأت اعتباطاً ، ولن تكون ذات نتائج عرضية مؤقتة . وحالة البؤس والشقاء التي يتعرض لها العمال الوافدون ، واستغلال اوضاعهم الاقتصادية المتردية في بلدانهم لن تستمر هي الاخرى . فلا بد من تحسين ظروفهم المعيشية والاجتماعية ، ومنحهم حق تنظيم انفسهم بنقابات او جمعيات او ما شاكل ذلك سواء أكان ذلك بسبب الضغط الدولي او ما سيفرضه الواقع الجديد لحجم هؤلاء قياساً الى حجم الوطنيين والثقل الذي سيشكلونه ، او نتيجة تدخل بلدانهم .

فهذه فلسطين : كيف بدأت الحركة الصهيونية بتهويدها ؟ وكيف مهدت لها قوى كبرى لتشكل دولة قمع ضد العرب وشل اي توجه وحدوي او تقدمي؟ وما حدث في لبنـان مؤخراً والصمت العربي دون اي فعل مواجه ، هو شاهد آخر .

لذلك فإن احتمالات الغزو او السيطرة على المنطقة العربية اصبحت قائمة تحت اي ذريعة تريدها الدول الكبرى او عندما تقرر ذلك . فوجود ٥٣ بالمائة من مشاريع العمل في دولة الامارات تعود للمهاجرين الاجانب بالاضافة الى النسب المهولة لنسبة الاجانب الى الوطنيين في بعض بلدان الخليج كلها مبررات .

كل ذلك يتطلب منا المجاهرة بالرأي والمطالبة بضرورة الحد من العمالة الاجنبية والاعتماد على العمالة العربية سواء من خلال الجامعة العربية او اي طريقة اخرى والقيام ببحث اساليب وقف الهجرة الاجنبية الى بلدان الخليج العربي .

كما لا يفوتني ان أؤكد على دور التنظيمات الجماهيرية (نقابات العمال او غيـرها) التي تساعد في انفتاح مجتمعات الخليج على رفع مستوى الوعي الجماهيري الذي يقوم بدوره في درء خطر العمالة الاجنبية والحد منه ، ويساعد الجهات الرسمية في حل هذه المشكلة لأننا نعتقد بأن هذه الجهات غير قادرة ان تتصدى لحل هذه المشكلة وتنجح في حلها بدون التفهم العميق والتعاون المخلص من قبل اوسع الجماهير .

١٧ ـ عبدالمالك التميمي

لقد أثيرت في النقاش ظاهرة الاقليمية لدى الخليجيين ، ان هذه الظاهرة حقيقة واقعة لدى فئات من المجتمع الخليجي ولا مجال لانكار هذه الحقيقة . ولكن يجب ان نقف على اسباب هذه الظاهرة :

ـ دور التعليم والاعلام في بذر بذور الاقليمية وتغذيتها في المناهج ، وقد شجع الانحسار في

المد القومي هذه العقلية الاقليمية القائمة على التعليم والاعلام الى درجة ان الفلكلور في المنطقة قد تجذّر اقليمياً .

ـ التسطيح التعليمي والثقافي : لقد واكب تلك الروح عملية افراغ التعليم من المحتوى الثقافي والقومي بهدف تخريج موظفين وكتبة بـالدرجـة الاولى ، وليس بهدف تخـريج متعلمـين ومثقفين يساهمون في التنمية والتغيير الاجتماعي .

ـ النفط والاقليمية : ان سياسة الانفاق الواسعة والتي جعلت المواطن في المنطقة يحصل على مكاسب اكثر مما يُعطي ويقدم وينتـج ، وهو بالفعل مستهلك وليس منتجاً ، مما ادى الى تغذية الروح الاقليمية للحفاظ على هذه المكاسب .

في الحقيقة ان العرب كانوا في منطقة الخليج وساهموا في بنائها ، وشاركوا شعبها الفقر قبل ظهور النفط . ان المنتجين الحقيقيين في الخليج في الفترة النفطية في الخمسينات والستينات هم العرب ، واستمروا مع الاجانب في السبعينات والثمانينات ، وسكان المنطقة بـالدرجـة الاولى مستهلكون لا منتجون . وان حماية هذا المجتمع وأمنه ومستقبله هي في تنمية قدراته البشرية المحلية والاعتماد على العرب ، وان الروح الاقليمية هي نتاج فكر وبرمجة متخلفة يجب مواجهتها ، لأنها تساهم على المدى البعيد في فسح المجال امام العمالة الاجنبية ، وبالمحصلة النهائية تساهم في محو شخصية المنطقة لأغراض اقليمية ومادية آنية ، دون الـوعي بالآثـار السلبية لـظاهرة الاقليميـة وخطرها على المجتمع في واقعه ومستقبله .

الفصل الخامس

دور القطاع الخاص في انتشار العمالة الاجنبية في دولة الامارات

عبدالرزاق فارس الفارس

مقدمــة

شاع في كتابات معظم الذين تناولوا قضية هجرة العمالة بين الدول المختلفة ، وبالذات العمالة الوافدة في بلدان الخليج والجزيرة العربية ، ان تلك الظاهرة ، وبذلك الحجم كانت حتمية لاحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية لهذه البلدان التي عانت من وجود وفرة مالية وعجز في اليد العاملة المواطنة . وصوّر البعض ان التحديث والتطوير السريع ما كانا ليحدثا دون الاستعانة بالعمالة الوافدة . فوجودهما كان لازماً لتكوين وتطوير جهاز إداري قادر على استيعاب ايرادات النفط وتقديم الخدمات اللازمة للسكان ، وإقامة البنية الاساسية المادية الضرورية . وان تدفق هذه الهجرة ـ وبهذا الحجم ـ انما جاء نتيجة صغر القاعدة السكانية المواطنة في بلدان الخليج ، ومن ثم تواضع حجم القوى العاملة المواطنة ، وعدا عن ذلك ، عدم حصول هذه القوى العاملة على التدريب والتأهيل اللازمين للقيام بالكثير من الانشطة التي تتطلبها عملية التنمية .

ولئن كانت فكرة ضرورة وجود عمالة وافدة في بداية اتجاه بلدان الخليج لاحداث التطوير في مجتمعاتها واضحة ، بحيث لا تحتاج الى مزيد نقاش ، فإن الجانب الآخر ، وهو مدى ضرورة هذا الحجم من العمالة الوافدة ، يحتاج لبحث واسع وتمحيص دقيق ، ساعد على عدم وجوده اكتفاء تلك الكتابات والبحوث في معظم الاحيان باعطاء تعميمات ، وارقام تدل عليها ، عن ضرورة وجود هذه القوى العاملة الوافدة وحاجة البلدان الخليجية الى ايدٍ عاملة مدربة وكفيّة لا تتوفر بين المواطنين .

وهذه الورقة ، هي افكار اولية لبيان الحاجة الفعلية لبلدان الخليج من العمالة الوافدة ، ومدى زيادة عدد افرادها عن الحاجة الحقيقية لمجتمعات الخليج ، والأسباب الفعلية لتضخم العمالة الوافدة في هذه المجتمعات . وقد خصّت هذه الورقة دولة الامارات العربية المتحدة

بالبحث ، مع عدم اغفال الاشارة الى ان مجتمعات الخليج تشترك في خصائص كثيرة مما سيرد ذكره عن دولة الامارات ، وخاصة ، ما يتعلق بوجود فائض في العمالة الاجنبية واسباب ذلك .

بقيت المبادرة الرئيسية لاستقدام العمالة الوافدة بيد القطاع الخاص في كل مجتمعات الخليج لأسباب كثيرة ، اهمها انتهاج هذه الاقطار لسياسة حرية التجارة، وعدم الاخذ بالتخطيط الاقتصادي كوسيلة مهمة لاحداث تنمية متوازنة وسريعة . ولذا لم يكن هناك من ضوابط ومحددات للقطاع الخاص سوى ما يتعلق منها بزيادة الربح الذي يحققه انخفاض الاجور الشديد للعمال الوافدين ، والآسيويين منهم بالذات . والأهم من ذلك ان غياب التخطيط الاقتصادي جعل مبادرات القطاع الخاص تتجه نحو نشاط التشييد والبناء والخدمات والتجارة التي اجتذبت النسبة العظمى من هذا القطاع ، ومن قوة العمل الوافدة . ولا بد من ان هذا سيدفعنا الى دراسة مفصلة للقطاع الخاص .

دور القطاع الخاص

يسيطر القطاع الخاص سيطرة شبه كاملة على الانشطة الاقتصادية في دولة الامارات ، فمن تعداد المنشآت الاقتصادية العاملة في الدولة تبين ان القطاع الخاص يستأثر بملكية (١٦٩٩٧) منشأة من مجموع (١٨٧١٣) عام ١٩٧٥ ، اي بنسبة ٩٠,٨ بالمائة من مجموع المنشآت الاقتصادية التي تزاول نشاطاً . وفي عام ١٩٨٠ اصبح القطاع الخاص يستأثر بنحو (٣٧٢٦٧) منشأة من مجموع (٤٠٤٥٤) منشأة اي بنسبة ٩٢ بالمائة (انظر الجدول رقم ١ ـ ٣٧ من الملحق رقم (١)) . وفي عام ١٩٨٠ بلغ عدد العاملين في القطاع الخاص نحو (٣٩٠٢٠٠) عامل اي بنسبة ٧٠ بالمائة من عدد العاملين في دولة الامارات .

والدراسة التفصيلية للقطاع الخاص في دولة الامارات ترينا عدة حقائق اهمها :

١ ـ انه قطاع يسيطر عليه الوافدون . فقد اظهر التعداد العام للمنشآت الاقتصادية عام ١٩٧٥ ان المواطنين لا يملكون سوى (٤٨١٦) منشأة بنسبة ٣٠ بالمائة فقط ، من اجمالي المنشآت . وبالمقابل فإن عدد المنشآت التي تعود ملكيتها الى الآسيويين تبلغ نحو (٨٤٧٥) منشأة ، اي حوالى ضعف عدد المنشآت التي يمتلكها المواطنون انفسهم ، وبنسبة ٥٢,٨ بالمائة من اجمالي عدد المنشآت في الدولة (انظر الجدول رقم ١ ـ ٣٨ من الملحق(١)) .ويمتلك الهنود بمفردهم نحو (٣٧٤٧) منشأة اي بنسبة ٢٣,٣ بالمائة من إجمالي المنشآت في الدولة[١] . وملكية هؤلاء اما بالشكل المباشر في الامارات التي تسمح بحرية التجارة للمواطنين والمقيمين على السواء ، وبالشكل غير المباشر في الامارات التي لا تسمح بذلك ، وذلك بوجود ما يسمى بالكفيل المواطن « الصوري » وتلك

---

(١) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، التعداد العام للمنشآت ، ١٩٧٥ (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٧٧) ، ص ٢٣ .

،لارقام تبين لنا السبب الفعلي لتضاعف عدد الآسيويين في دولة الامارات خلال السنوات الخمس الماضية ، وبالذات الهنود منهم حيث اصبحوا يشكلون نحو ربع السكان . ويمتلك الآسيويون اكثر من نصف عدد المنشآت العاملة في قطاع التجارة ، ونحو ٦٧,٧ بالمائة من المنشآت العاملة في قطاع الصناعات التحويلية ، ونحو ٦٥,٣ بالمائة من المنشآت العاملة في خدمات المجتمع ، ونحو ١٨,٨ بالمائة من المنشآت العاملة في قطاع التشييد والبناء .

٢ ـ ان القطاع الخاص بعيد كل البعد عن عملية التنمية المنشودة ، ويظهر ذلك واضحاً من خلال دراسة توزيع المنشآت الاقتصادية على فصول النشاط الاقتصادي . فقطاع واحد فقط هو قطاع التجارة والمطاعم والفنادق قد استأثر بنحو ٦٠ بالمائة ، من جملة المنشآت عام ١٩٧٥ وعام ١٩٧٧ . وهناك بعض القطاعات قد تضاعف فيها عدد المنشآت خلال سنتين فقط : مثل قطاع التشييد والبناء الذي ارتفع عدد المنشآت فيه خلال سنتين فقط من (١٩٨٥) عام ١٩٧٥ الى (١٩٠٠) منشأة عام ١٩٧٧ كما تضاعف عدد العاملين في هذا القطاع خلال السنتين نحو ثلاث مرات . ولا تمثل القطاعات الاساسية سوى جزء بسيط من هذه المنشآت ، فقطاع الزراعة والصيد لا يستأثر بغير ٠,١ بالمائة من مجموع المنشآت ، والمناجم والمحاجر بنسبة ٠,٩ بالمائة ، والصناعات التحويلية بنحو ١٤,٨ بالمائة (انظر الجدول رقم ١ ـ ٣٩ من الملحق رقم (١)).

٣ ـ وثمة حقيقة اخرى تضاف الى ما سبق ، هي ان ما يقرب من (١٤٧٦٩) منشأة يعمل بها اقل من (١٠) افراد عام ١٩٧٥ اي بنسبة ٨٦,٩ بالمائة من جملة المنشآت وارتفع هذا العدد ليصل الى (١٩٣٦٤) منشأة عام ١٩٧٧ بنسبة ٨٢,٩ بالمائة من اجمالي المنشآت عام ١٩٧٧ . ويرينا ذلك مقدار التجزئة في المنشآت ، وان معظمها يعود لملكية فردية لشخص او اثنين (انظر الجدول رقم ١ ـ ٤٠ من الملحق رقم (١)) .

والعدد الكبير للمشتغلين في التجارة ، وكذلك في مؤسسات الخدمات الاخرى يمكن ارجاعه الى ان التجارة وقطاع الخدمات بشكل عام ما زالا حقلين لنشاط المؤسسات الصغيرة والفردية . ان نسبة عالية من عمال قطاع التشييد والبناء يمكن الاستغناء عنها باستخدام الميكنة الحديثة ، وارتفاع عدد العاملين في قطاع التجارة الى اضعاف ما كان عليه عام ١٩٧٥ ، جاء نتيجة مباشرة لانتشار آلاف المنشآت التجارية الصغيرة ، والتي من الممكن الاستغناء عنها باستعمال وسائل التسويق الحديثة،ونسبة لغياب شبكة مواصلات منظمة ، زاد عدد سائقي سيارات الاجرة عن ٣٠ الف سائق . وتبدو مظاهر التضخم بصورتها البدائية في كثرة الباعة المتجولين والحمالين في الاسواق ، ومنظفي السيارات في الشوارع ، وكثرة استخدام الفراشين والحراس والمستخدمين في جميع القطاعات ، وانتشار ظاهرة المربيات في البيوت وما شابه .

٤ ـ وقد شكلت منشآت القطاع الخاص العاملة في مجال التجارة والمطاعم والفنادق نحو ٦٠ بالمائة من جملة منشآت القطاع الخاص عامي ١٩٧٥ و ١٩٧٧ . وخلال سنتين ارتفع عدد المنشآت من (١٠٢٢١) الى (١٣٩٠٦) منشآت تعمل في مجال التجارة بين ١٩٧٥ ـ ١٩٧٧ ، وارتفع عدد

العاملين فيها من (٥٠٨١٣) الى (٧٣٨٨٧) عاملاً . وكان التوسع في قطاع التجارة يتم في الاتجاهات السابقة نفسها ، اي ان عدد المؤسسات قد زاد حجمها ولم تتحسن نوعيتها ، بل بمرور السنوات نلاحظ ظاهرة بروز المؤسسات والمتاجر الصغيرة .

وتشكل المنشآت التجارية التي تستخدم اقل من خمسة افراد نحو ثلاثة ارباع المنشآت العاملة في قطاع التجارة (انظر الجدول رقم ١ ـ ٤١ من الملحق رقم ١) . وتظهر لنا احصاءات عام ١٩٧٥ ، ان المنشآت التي يعمل فيها فرد واحد تشكل اكثر من ربع المنشآت العاملة في هذا القطاع ، والتي يعمل فيها اقل من ثلاثة ، اكثر من النصف(٢) .

ويظهر لنا من جديد مدى التجزئة التي تعاني منها المنشآت في الدولة ، وخاصة العاملة في قطاع التجارة . وهذا التعدد في المنشآت التجارية ، لا يرتبط بفئات اجتماعية من الشعب ذوي الدخول المتباينة بقدر ما هي مرتبطة بالجنسيات العديدة للاشخاص الوافدين الى الدولة ، مما يجعل قطاع التوزيع والتجارة يلجأ الى التوسع العددي للوحدات الصغيرة لارضاء رغبات جميع انواع الجنسيات الوافدة .

وتتجلى الصورة بشكل اوضح باستعراض المنشآت العاملة في قطاع التجارة حسب جنسية الحائز لها ، ان نحو نصف عدد المنشآت تعود ملكيتها للآسيويين بنسبة ٥١,٤ بالمائة ، يليهم المواطنون بنسبة ٣٤ بالمائة ثم العرب بنسبة ١١,٨ بالمائة(٣) . ويبلغ عدد السكان الذين تستخدمهم منشأة تجارية واحدة نحو ٥٤ فرداً عام ١٩٧٥ ونحو ٦٠ فرداً في عام ١٩٨٠ .

٥ ـ وبدراسة اكثر تفصيلاً للمنشآت العاملة في قطاع التشييد والبناء تظهر لنا حقيقة اخرى مهمة هي ان معظم شركات المقاولات ، والمنشآت العاملة في قطاع التشييد، انما قامت أساساً لتلبية ومسايرة اتجاه القطاع الخاص نحو الاستثمار العقاري . وقد تميزت الفترة الماضية باتجاه القطاع الخاص بطريقة تلقائية وسريعة نحو الاستثمار العقاري مستفيداً بذلك من التسهيلات الائتمانية التي تقدمها له البنوك التجارية المتنافسة . وليس أدل على ذلك من زيادة حجم الائتمان المصرفي في نشاط العقارات من ١٣٦,٥ مليون درهم عام ١٩٧٣ الى ١٠٥٨,٢ مليوناً عام ١٩٧٥ والى ٤٨٣١,١ مليون درهم عام ١٩٧٨(٤) .

ويظهر لنا تعداد المنشآت لعام ١٩٧٥ ، ان المواطنين لا يملكون سوى ٣٩,٥ بالمائة من المنشآت العاملة في قطاع التشييد والبناء ، بينما يملك الآسيويون نحو ١٨,٨ بالمائة من جملة هذه المنشآت العاملة في هذا القطاع . وبمقارنة عدد المنشآت بعدد العاملين فيها ، يتبين لنا ان المنشآت

---

(٢) المصدر نفسه ، ص ١١٠ .

(٣) المصدر نفسه ، ص ١٠٥ .

(٤) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، التنمية العقارية في دولة الامارات العربية المتحدة ، ١٩٧٢ ـ ١٩٧٩ (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٧٩) ، ص ٦ .

التي تعود ملكيتها للمواطنين، الذين يشتركون فيها تتميز بكبر حجمها ، حيث انه يمكن القول بأن كل منشأة يعمل فيها ما لا يقل عن (٥٥) فرداً . بينما نجد ان تلك النسبة تتدنى وتصل الى ادنى حد لها في المنشآت العائدة للآسيويين حيث يعمل بكل منشأة (١٠) افراد فقط. وهذا مؤشر آخر على ان مساهمة الوافدين في انشاء المؤسسات لم يكن لحاجة مجتمع الامارات لخبرات او كفاءات غير موجودة ، جاء بها هؤلاء ، وانما تم ذلك اساساً للتسهيلات التي اعطيت لهم من قبل الحكومة ، حيث اصبح بامكان اي فرد منهم انشاء شركة والحصول على رخصة تجارية ، واستقدام المزيد من العمالة .

لقد بلغ عدد المنشآت التي تستخدم اقل من (١٠) افراد في قطاع التشييد والبناء نحو (٦٨٩) منشأة في كل الامارات وذلك وفق تعداد عام ١٩٧٧ اي بنسبة ٣٦,٣ بالمائة من جملة المنشآت العاملة في هذا القطاع ، وذلك مقابل ٤٦,٩ بالمائة عام ١٩٧٥ . وهذا مؤشر مهم الى عدم كفاءة عدد كبير من هذه الشركات والمؤسسات ، وان تصوير الحاجة لمثل هذه القوى العاملة وضرورتها للدولة لم يكن سوى وهم اوحت به الدراسات العامة غير التفصيلية .

وتبين لنا احصاءات عام١٩٧٥ ان المنشآت العاملة في مجال الاشغال العامة واعمال البنية التحتية من منشآت التشييد والبناء لا تشكل نسبتها سوى ١١,٣ بالمائة ، بينما تمثل المنشآت التي تقوم بأعمال المباني والمقاولات الفرعية الاخرى النسبة الباقية ٨٨,٧ بالمائة (انظر الجدول رقم (١ - ٤٢) من الملحق رقم ١) . وهذا دليل آخر على ان هذه المنشآت انما قامت لتلبية طلبات القطاع الخاص واتجاهه نحو الاستثمار في العقارات ، وذلك باعتبار ان هذا النوع من الاستثمار مأمون العائد والمخاطرة فيه ليست كبيرة . وعلى الرغم من توفر العديد من المباني المعدة للتأجير في جميع الامارات، الا انه، يومياً، تقوم مؤسسات التشييد وتستقدم المئات من العمال. وفي تعداد عام ١٩٨٠ للمباني والوحدات السكنية تبين ان هناك نحو (٣٠٨٩٩) وحدة سكنية خالية في جميع الامارات ونحو (١٧١٦) وحدة خالية وإن كانت مؤجرة ، اي ان هناك نحو ١٦ بالمائة من جملة الوحدات السكنية في الامارات خالية(٥) .

والدراسة التفصيلية لقطاع التجارة والمطاعم والفنادق ترينا دلائل اخرى منها ان الحاجة الحقيقية للعمالة الوافدة هي اقل بكثير جداً من جميع التقديرات المعطاة ، ومما هو موجود فعلاً .

٦ - ان اسباب لجوء القطاع الخاص الى هذا العدد المرتفع من العمالة ، عديدة ، ويصعب تحديد مساهمة اي منها نظراً لتشابكها . وتشير التقديرات المختصة ان هناك عدداً من الوافدين يقيمون في الدولة بصورة غير شرعية . ونتيجة للنمو السريع برز ميل اصحاب العمل الى استخدام اكبر عدد من العمال تحسباً لازدياد الطلب عليهم في المستقبل ، حتى في الاوقات التي شهدت ركوداً اقتصادياً . وقد دفعهم الى ذلك ان اغلب هؤلاء العمال غير مهرة ولا يشكلون عبئاً كبيراً على

---

(٥) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، **تعداد المباني والوحدات السكنية، ١٩٨٠ : النتائج الاولية** (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٨١) ، ص ٧-٨ .

نفقاتهم الاستثمارية . وقد ابرزت الدراسات المتخصصة سبباً آخر وراء زيادة استقدامهم ، وعلى سبيل المثال : حين يعجز ارباب العمل عن ملء الوظائف الشاغرة لديهم بالاشخاص المؤهلين بعد انقضاء فترة معينة ، يلجأون الى ملء هذه الشواغر باعداد اكبر من الاشخاص الاقل تأهيلاً .

ويبرز سبب مهم آخر ، هو زيادة الاستقدام في المؤسسات الصغيرة الاقل انتاجية . ففي حين ان العمالة في القطاع الخاص ازدادت بحوالى (١٠٠) الف شخص ما بين ١٩٧٧ ـ ١٩٨٠ نجد ان عدد العمال في المؤسسات التي تستخدم عشرة فأكثر قد انخفض في الفترة نفسها ، مما يبين وجود زيادة في المؤسسات الصغيرة الاقل كفاءة ، خصوصاً في قطاع التجارة .

ويخيّل للباحث ان السبب الرئيس وراء هذه الظاهرة ، هو سيطرة الوافدين على معظم القطاعات الاقتصادية . والظن السائد هو ان كثيراً من هذه المنشآت الاقتصادية لم تقم لاعتبارات تجارية بحتة ، وانما كانت ايضاً وسيلة شرعية لادخال المزيد من العمالة الوافدة للدولة ، واحياناً المتاجرة « بالفيز » . ان مهمة بعض هذه المنشآت هو ادخال العمالة للدولة ، وغالباً ما تنتمي هذه الى نفس جنسية حائز المنشأة ، نظير مبالغ معينة لكل فرد داخل . وبعد ان يتم هؤلاء جميع الاجراءات الرسمية للحصول على الاقامة في الدولة ، يبدأون بالخطوة الثانية ، وهي البحث عن عمل في المؤسسات الاخرى . ولا يوجد احصاء دقيق لعدد هؤلاء او جنسياتهم ، وترينا ارقام اعداد العمال المنقولة كفالتهم من مؤسسة الى مؤسسة اخرى ، مدى ضخامة هذه الحركة . وعدد العمال الذين يدخلون سنوياً الى الدولة بتأشيرات عمل لمؤسسات ، قد تكون وهمية . فلم تنخفض نسبة العمالة الآسيوية في اي من السنوات (١٩٧٦ ـ ١٩٨٠) عن ثلثي العدد الكلي من الذين اجري لهم نقل الكفالة (انظر الجدول رقم (١ ـ ٤٣) من الملحق رقم (١)) .

ويمكننا اجمال بعض النتائج من المناقشة السابقة بما يلي :

ـ يلعب القطاع الخاص دوراً مهماً في بروز الظواهر السلبية لوجود هذا العدد الهائل من العمالة الوافدة . وقد تبين بهذه العجالة ان القول بضرورة تواجد « كل » هؤلاء انما هو وهم . ولا شك ان الحاجة الحقيقية هي اقل بكثير مما هو موجود حالياً من هذه العمالة .

ـ مع عدم اغفال اهمية ودور بعض المؤسسات الاجنبية ، وبعض انواع العمالة الوافدة ـ والتي هي غالباً من العمالة المدربة والمؤهلة ـ في المساهمة في تحديث مجتمع الامارات ، فإننا رأينا ان معظم هذه المؤسسات الاجنبية والعاملين فيها لا حاجة لهم ، بل ويشكلون عبئاً متزايداً على المرافق العامة ، وعائقاً كبيراً لتقدم المجتمع .

تعقيب ١

محمد عبيد غباش

يشكل البحث الذي بين يدينا نموذجاً في الوضوح المنهجي مقارنة بالعديد من المحاولات الاخرى ، الصحفية في الغالب ، والتي تسعى للتفتيش عن الاسباب الكامنة وراء انتشار العمالة في الخليج العربي ضمن بعض المفاهيم الاقتصادية او السياسية التي لا تسهم الا في تعقيد الامور اكثر مما تسهم في ايضاحها . على سبيل المثال هناك التفسير الذي يرجع انتشار ظاهرة العمالة الى نوع من المؤامرات المستترة (لفرسنة الخليج زمن شاه ايران مع هجرة الخمسينات والستينات ، او لتذويب المواطنين الخليجيين من قبل الانظمة الحاكمة وتهميشهم نتيجة ذلك سياسياً واقتصادياً ، او للتحكم العسكري الامريكي بارسال عمال هم اساساً جنود في الجيوش الكورية الجنوبية والفلبينية . . . الخ . ويجري اشهار هذا السلاح في الازمات السياسية وعند الضرورة) ، وقد يكون في ذلك نصيب من الصحة ، وقد لا يكون ، لبعض او كل هذه التصورات ، لسنا نعلم . ولكننا نعلم جيداً انه لا يجوز لمثل هذه التصورات ان تكتسب مركزية او أولوية في تفسير الظاهرة لأكثر من سبب واضح بذاته ودون الدخول في اسهاب وتطويل لا داعي لهما .

ثم هناك التفسير الاكثر التواء والكامن في مقولة ان الانفاق الحكومي الواسع النطاق هو السبب الاساسي المختفي وراء ظاهرة العمالة الاجنبية المتزايدة ، ويسهل جيداً تصديق مثل هذا التفسير لاسباب نظرية تنتمي الى التحليلات التقليدية والمشهورة « لمينارد كينز » حول الارتباط التلقائي بين زيادة معدلات الانفاق الحكومي وخفض نسبة البطالة (اي زيادة العمالة) . وبرغم الاثر غير المشكوك فيه للانفاق الحكومي في بلدان الخليج على تزايد العمالة الاجنبية الا انه يسهل السقوط في اعطاء تفسير الانفاق الحكومي مركزية وأساسية لا يستحقهما . فبداية تعتمد تحليلات كيز لأثر الانفاق الحكومي على معدلات البطالة ، على اقتصاد متقدم يلعب النشاط الانتاجي المحلي فيه دوراً أساسياً ، اما في حالة مجتمعات النفط ، خصوصاً ذات الحجم السكاني الصغير ، فالوضع مختلف كلياً حيث الاقتصاد احادي يعتمد على تصدير مادة اولية واستيراد اغلب الاشياء ، وحيث البنى الهيكلية على الاقل في مطلع السبعينات لما تكن مكتملة ، مقارنة بنضج القاعدة الانتاجية وكبر

حجمها في الدول المتقدمة . لذا فيتوجب الحذر من التطبيق الميكانيكي لتحليلات المجتمعات المتقدمة صناعياً على مجتمعات نامية وغير عادية في ظروفها الاقتصادية . هذا على الصعيد النظري ، وعلى صعيد التجربة الملموسة نجد أمامنا تجارب عديدة في العالم لمجتمعات لم تملك حكوماتها آلية الانفاق الحكومي لتنشيط الاقتصاد المحلي ، ومع ذلك فقد نمت ظاهرة غير عادية في معدلات النمو الاقتصادية وما صاحبها من ظواهر توسع العمالة واستيرادها . اذكر في هذا الصدد تجربة هونغ كونغ وسنغافورة وتايوان . وهذا يثبت على الاقل ان ازدياد العمالة لا يأتي بالضرورة من الانفاق الحكومي . وهنا تكمن اهمية البحث الذي بين يدينا وذلك كونه يحاول الامساك بما قد يكون حقاً السبب الرئيسي والاول والمسؤول عن التزايد غير العادي لا لظاهرة العمالة الاجنبية وحسب بل العمالة عموماً

لقد اثبت البحث بما لا يدع مجالاً للشك ان القطاع الخاص ، وعلى الاقل في حالة دولة الامارات العربية المتحدة ، يشكل المنبع الرئيسي او المسؤول المباشر عن ظاهرة العمالة عموماً ، بقطع النظر عن كونها عمالة عربية او اجنبية . ونجد في احصائيات البحث القرائن تلو القرائن ، تؤكد المرة بعد الاخرى مركزية مبادرات القطاع الخاص في توليد هذه النسب العالية من العمال . بالطبع هناك قصور في بعض الارقام ، فمثلاً ورد ان القطاع الخاص يستأثر في العام ١٩٨٠ بنحو (٣٧٢٦٧) منشأة من مجموع (٤٠٤٥٤) اي بنسبة ٩٢ بالمائة ، وواضح ان هذه الاحصائية تأخذ توجهاً رقمياً محضاً وليس نوعياً ، ولعله كان يضيء الصورة اكثر لو تضمن البحث احصائية بحجم الاصول الرأسمالية للقطاعين الخاص والعام ، حيث انه من الممكن ان نواجه بمنشأة حكومية كبيرة توازي في حجمها الرأسمالي ١٠٠ منشأة خاصة صغيرة . لكن مع ذلك فإن تحليل عدد العاملين بين القطاعين يشكل سياجاً ضد الوقوع في مثل هذه الاخطاء حيث ذكر الباحث ان العاملين في القطاع الخاص بلغ عددهم في العام ١٩٨٠ نحو (٣٩٠٢٠٠) اي بنسبة ٧٠ بالمائة من عدد العاملين الاجمالي . وكانت الصورة تتضح اكثر ايضاً لو تم عقد تحليل كامل لتأثير المضاعف الناجم عن الانفاق الحكومي لمعرفة أثره مثلاً على حركة الائتمان المحلية ، ومعرفة آثار ذلك على التوسع في القطاع الخاص ، اي فصل توسع القطاع الخاص الناجم عن الانفاق الحكومي عن توسع القطاع الخاص المتولد من الامكانات الذاتية للرأسمال المحلي . وما هو اهم من ذلك ، الرساميل الاجنبية ، وعلى وجه الخصوص الآتية من الدولار الاوروبي Eurodollar .

وقد أورد الباحث في اكثر من موضع احصائيات تؤكد على ان (القطاع الخاص) مملوك بنسبة صغيرة من قبل المواطنين ، وان أغلبيته ممتلكة من الاجانب ، ثم يليهم العرب . وغني عن الذكر ان التملك لا يكشف الصورة الكاملة عن تغلغل الرأسمال الاجنبي ، حيث ان الاخير يرتدي شكل التسهيلات المصرفية لمختلف انواعها والتي يمكن اختزالها تحت مسمى رأس المال التمويلي او Finance Capital وعبر البنوك الاجنبية وحتى العربية والمحلية يتسلل الرأسمال الاجنبي ليهيمن على آليات النشاط الاقتصادي المختلفة وليولد احدى المفارقات المغرقة في السخرية حيث ان الامارات العربية المتحدة ، البلد المتميز بأحد أعلى معدلات دخل الفرد في العالم واحد

البلدان القليلة في العالم التي تمتلك فائضاً نقدياً كبيراً ، هذا البلد الذي يصدر فائضه النقدي الى اسواق البورصة والسندات يسقط صريع امتلاك وسيطرة الرأسمال الاجنبي لقطاعه الخاص ، وما المفارقة هذه الا ترجمة دقيقة لوضعية البلدان الخليجية كبلدان تابعة وخاضعة للنظام الامبريالي . وهنا بيت القصيد .

ان ما ذكرناه من ان القطاع الخاص هو المحرك والمولد للعمالة الاجنبية المتضخمة بنسب غير عادية ليصبح وصفاً غير دقيق دون ذكر ان القطاع الخاص نفسه تحركه وتولده وتوجهه ديناميات النظام الامبريالي الذي يضغط بكل الوسائل والآليات بحثاً عن معدلات للربح الاعلى ، ونسب للاستغلال الاعظم لقوة العمل ، لأسواق جديدة ، لمواقع مأمونة وموائمة لتصدير رأس المال . وقد اومأ الباحث في صدد النقطة الاخيرة في البحث « ان مساهمة الوافدين في انشاء المؤسسات لم تكن لحاجة مجتمع الامارات لخبرات او كفاءات غير موجودة ، جاء بها هؤلاء ، وانما تم ذلك أساساً للتسهيلات التي اعطيت لهم من قبل الحكومة ، حيث اصبح بامكان أي فرد منهم انشاء شركة والحصول على رخصة تجارية ، واستقدام المزيد من العمالة » . اي ان ظاهرة العمالة الاجنبية لم تأت في سياق اهداف اجتماعية انمائية للشعوب الخليجية بل جاءت لديناميات رأس المال التمويلي ، والذي استفاد من الظروف الموائمة في الخليج وساهم ايضاً في خلقها حيث الانظمة السياسية الحاكمة متوحدة مادياً وعقائدياً ، سياسياً واقتصادياً ، مع النظام الامبريالي وتيسر لرأس ماله التمويلي ، والتي تشترك جزئياً بامتلاكه ، ومنتجاته بيئة مثالية للعمل (لا توجد ضرائب ـ خدمات عامة مجانية متمثلة في كهرباء ومياه اقل من التكلفة وخدمات بلدية مجانية . . وحيث اصبحت هناك بنى هيكلية ذات نوعية عالية وتكلفة استخدام بسيطة نسبياً) ، يضاف الى ذلك القرب من مخازن هائلة من العمال العاطلين عن العمل والذين يأتون الى الخليج دون اي حقوق نقابية ، (حيث النقابات ممنوعة رسمياً او فعلياً) او أدنى حقوق سياسية (متى كان للعامل غير المواطن حقوق المواطنة بكل امكاناتها على المساومة والضغط لدى التفاوض مع رأس المال عبر الساحة السياسية ؟) .

لهذا يتعين ان نسمي الاشياء بمسمياتها ، ونتذكر ان الغراب لا يمكن الا ان يكون اسود . ان ظاهرة العمالة الاجنبية المتضخمة جاءت عبر تضافر ظروف متعددة ومختلفة ولكنها انتظمت وتناسقت كنتيجة طبيعية لفرض النظام الرأسمالي علينا كنظام حياة شامل ، يلحقنا الحاقاً بمقتضيات ومصالح الامبريالية التي ليس من اولوياتها لا انماء شعبنا واطلاق طاقاته الانتاجية المادية والثقافية ، ولا تحقيق ذات افراده، وليس من اولوياتها تطوير ثقافتنا العربية ودفعنا باتجاه الوحدة والتكامل مع اجزاء الامة الباقية . اولويتها الوحيدة هي ان تربح .

تعقيب ٢

نعيم الشربيني

مقدمـــة

أصبح شبه مسلم به بين معظم الاقتصاديين ان العمالة الوافدة الى بلاد الخليج هي محصلة طبيعية للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في تلك البلاد التي تتمتع بوفرة مالية وندرة في الايدي العاملة المحلية . وعلى سبيل المثال ، قمت في اكثر من مناسبة بصياغة ظاهرة العمالة الاجنبية على انها تعكس اختلالاً هيكلياً بين العرض والطلب في اسواق العمل الخليجية .

وأهمية ورقة عبد الرزاق الفارس انها تتحدى ما اصبح شبه مسلم به ، وذلك من منطلقين : الاول ، هو دراسة البلد الواحد حيث اختار حالة الامارات العربية وما مرت بـه من تطورات اجتماعية واقتصادية ، والثاني ، هو اختبار افتراض نظري خاص بسلوك المنشآت الفردية من واقع الاحصاءات الرسمية على المستوى القطاعي . وفي كلتا الحالتين ، كان اسلوب السيد الفارس اسلوباً مقنعاً لبيان مدى زيادة العمالة الوافدة عن الحاجات الحقيقية لمجتمع الامارات . على انه توجد بعض الامور التي تستحق وقفة قصيرة هنا او هناك ، نود مناقشتها فيما يلي .

١ ـ هيكل العمالة والمنشآت

إن الورقة تظهر مدى سيطرة القطاع الخاص على النشاط الاقتصادي في الامارات من واقع عدد المنشآت الحكومية والخاصة ، فقد كانت المنشآت الخاصة تمثل حوالى ٩١ بالمائة من مجموع المنشآت القائمة في كل من عامي ١٩٧٥ و ١٩٨٠ . اما العمالة ، فالورقة تقدر النصيب النسبي للقطاع الخاص بحوالى ٧٠ بالمائة عام ١٩٨٠ ، ولا تعطي تقديراً لعام ١٩٧٥ . فلا يستطيع القارىء معرفة ما اذا كانت نسبة العاملين في القطاع الخاص قد انخفضت ام ارتفعت في تلك الفترة .

وتعطي الورقة مادة احصائية تشكل خامة طيبة لحجم المنشآت وفقاً لجنسية المالـك، غير

انها لا تأخذ الخطوة الطبيعية التالية ، وهي حساب حجم العمالة للمنشأة في المتوسط ، حتى تبدأ ملامح الصورة في الاتضاح . فبينما تشكل المنشآت التي يملكها الآسيويون ٥٠ بالمائة من مجموع منشآت القطاع الخاص ، توظف هذه المنشآت اقل من ٢٠ بالمائة من العاملين في هذا القطاع . معنى هذا ان منشآت الآسيويين صغيرة الحجم نسبة الى منشآت الآخرين، وهو ما يتضح جلياً من الارقام الناتجة ، حيث كان حجم منشآت الآخرين هو ١٥,٤فرداً في المتوسط ، بينما بلغ حجم منشآت الآسيويين ٣,٥ افراد في المتوسط . على ان هذه صورة مبتسرة بالضرورة ، لأن المعلومات المذكورة هي عن عام ١٩٧٥ . ولم تذكر الورقة معلومات مماثلة عن عام ١٩٨٠ ، رغم ان النتائج الاولية للتعداد العام للمنشآت لعام ١٩٨٠ قد ظهرت في يونيو ١٩٨١ . مرة اخرى ، لا يستطيع القارىء معرفة التغير الذي حدث في حجم منشآت الآسيويين بمرور الزمن وبالنسبة لمنشآت الآخرين .

٢ ـ اختيار تكنولوجيا الانتاج

بالرغم من هذا ، فمما لا شك فيه ان نشاط الآسيويين في الامارات قد أدى الى شيوع المنشآت صغيرة الحجم كثيفة العمل وسيطرتها على هيكل المنشآت ، اي الى قلب ما تعارف عليه الاقتصاديون رأساً على عقب ، حيث يحدد المتاح من عوامل الانتاج الاساليب الفنية المستخدمة في عمليات الانتاج . بمعنى ان المجتمعات التي تتوفر فيها اليد العاملة وتندر فيها رؤ وس الاموال تتبنى الاساليب الانتاجية كثيفة العمل . بينما المجتمعات التي تندر فيها اليد العاملة وتتوافر فيها رؤ وس الاموال تلجأ عادة الى اساليب الانتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية . فإذا أخذنا مجتمع الامارات حيث تندر اليد العاملة وتتوافر رؤ وس الاموال ، فمن الطبيعي ان تكون اساليب الانتاج السائدة عالية الكثافة الرأسمالية . لكننا نجد ـ لا شك بمجهودات الآسيويين ـ ان أساليب الانتاج السائدة هي كثيفة العمل .

من هذا المنطلق ينتقد عبد الرزاق الفارس النمط الانتاجي السائد حالياً في الامارات . معنى هذا انه في مثل هذه الظروف تصبح طريقة « الاحتياجات من القوى العاملة» اسلوباً تخطيطياً غير مناسب ، لأن تكنولوجيا الانتاج السائدة تصطدم مباشرة بخريطة موارد الانتاج في المجتمع . بعبارة اخرى ، فإنه ما لم يحسم المجتمع قضية « اختيار تكنولوجيا الانتاج » فمن الممكن ان تتولد في الوحدات الانتاجية عمالة زائدة عن حاجات المجتمع ، وهو الوضع الذي انتهت اليه الامارات العربية . ففي قطاعات التجارة والتشييد والمواصلات ، والتي توظف في مجموعها ما يزيد عن ٧٤ بالمائة من مجموع العمالة في دولة الامارات ، يوجد تباين عظيم في تكنولوجيا الانتاج . وبدلاً من تبني الاساليب كثيفة رأس المال التي يمكن ان تستخدم اعداداً اقل بكثير من العاملين في هذه القطاعات ، حدث العكس لأن القرارات الانتاجية قد انتقلت من المواطنين الى الوافدين ، وبالذات الى الآسيويين منهم .

٣ ـ رسم السياسات الاقتصادية

مما يستدعي النظر ، ان التحليل المفصل لأوضاع العمالة في دولة الامارات الذي ساقه لنا عبد الرزاق الفارس لم تتبعه محاولة اقتراح حلول لما تردت اليه الامور . وهنا يحسن التوقف قليلاً ، ذلك ان التحليل الاقتصادي ما لم يخدم هدفاً اجتماعياً محدداً باقتراح الحلول المتبعة تتضاءل قيمته . صحيح ان مشكلة العمالة الاجنبية في الامارات اصبحت من القضايا المصيرية التي تتعدى البعد الاقتصادي ، لكن جذورها كامنة لا شك في التربة الاقتصادية . من هنا يمكن التساؤ ل معاً : ماذا بعد التحليل المتقدم؟ كيف نستنبط الحلول التي تحد من انتشار العمالة الاجنبية في بلاد عربية مثل الامارات ؟

المنَـاقشات

١ ـ ابراهيم سعد الدين

لقد ركّز الاستاذ عبد الرزاق الفارس على ان جنسية متخذي القرار في القطاع الخاص لها تأثيرها في تحديد نوعية العمالة الوافدة ، ويثير هذا تساؤلاً حول ما اذا كان هناك اختلاف في نوعية القرار الذي يتخذه صاحب المنشأة الفردية اذا كان مواطناً من الامارات عن القرار الـذي يتخذه صاحب المنشأة الوافد من ناحية استخدام القوى العاملة الاجنبية وجنسياتها . في اعتقـادي ان الفروق ليست كبيرة بهذا الشأن . واودّ ايضاً ان اشير الى اتجاه الاخ عبدالرزاق الذي يؤكد على ان هناك زيادة غير مطلوبة من العمالة الوافدة ، وتعقيب الدكتور نعيم الشربيني بأن ذلك يعني ان الاحتياجات من القوى العاملة لم تعد اسلوباً صحيحاً للتخطيط ، لأن قرار المؤسسات الاقتصادية يتناقض مع معطيات الموارد ونوعية التكنولـوجيا الـواجب استخدامهـا . وفي رأيي ان المنشآت الخاصة عندما تتخذ قراراتها بشأن تكنولوجيا الانتاج وحجم العمالة المطلوبة ، فإنها تتخذ قراراتها على ضوء التكلفة بالنسبة للمشروع الفردي ، والعائد بالنسبة لهذا المشروع . ومن الواضح ، ان التكلفة بالنسبة للمشروع تختلف كثيراً عن التكلفة بالنسبة للمجتمع . مما يؤدي الى هذا التناقض الظاهر الذي اشار اليه د. الشربيني .

اخيراً فإن الاخ عبد الرزاق يوضح ان جزءاً كبيراً من العمالة « المستجلبة » هي عمالة غير ماهرة . والواضح ان هذا الطلب على هذا النوع من العمالة يرتبط بأن العمالة المحلية تستنكف عن العديد من الاعمال مما يستوجب استيراد عمالة غير ماهرة .

٢ ـ مرفت بدوي

إن السؤال الاساسي الذي تطرحه الورقة في رأيي هو مدى الحاجة الى العمالة الوافدة في مجملها . والرد الذي تورده الورقة على هذا السؤال هـو ان القطاع الخـاص ، وهو المستخـدم

الاساسي لهذه العمالة ، هو المسؤول عن الاعداد الهائلة من العمالة الوافدة . والسؤال الآن هل بالامكان الفصل التام بين قرارات القطاع الخاص في هذا المجال والقطاع الحكومي ؟ وألا يوجد نوع من المصالح المشتركة بين القطاعين ؟

النقطة الثانية خاصة بما تفضل به الباحث بأن المسؤول عن الاعداد الهائلة من العمالة الوافدة هو الفن الانتاجي المستخدم والذي يفرضه القطاع الخاص وهو كثيف العمالة بينما كان من المفروض ان يقوم البلد النفطي مثلاً باستخدام فن انتاجي كثيف رأس المال . والمسألة في رأيي ليست بهذه البساطة اذ لا بد من التفرقة بين القطاعات المختلفة . كما ان لي تساؤلاً ايضاً بهذا الخصوص وهو الا يعني الاعتماد على فنون انتاجية كثيفة رأس المال مجرد احلال عمالة من جنسيات معينة آسيوية أساساً بعمالة من جنسيات اخرى اوروبية وامريكية؟ وهل الموضوع هو مجرد عدد العمالة الوافدة ام ان ما يهم اقتصاديات البلدان النفطية هو مدى اتساع مساحة القطاعات غير النفطية في التنمية ؟

اما النقطة الثالثة التي أردت الاشارة اليها فخاصة بالموضوع الذي اثير حول الفرق بين الكلفة النقدية على مستخدم العمالة والكلفة الحقيقية على الاقتصاد القومي ، يوجد فارق كبير بين الاثنتين. ويتمثل هذا الفارق بالطبع فيما تقدمه الدولة من اعانات ومن خدمات . وبالتالي فإن المؤشرات السوقية لا تعطي الكلفة الحقيقية لعنصر العمالة ولذا فإنه بامكان الحكومات فرض نوع من المساهمة في هذه النفقات على مستخدمي العمالة الوافدة .

٣ ـ جودة عبد الخالق

لي ثلاث ملاحظات مترابطة .

ـ اريد التشكيك في تفسير ارتفاع نسبة العمالة الاجنبية بارتفاع نسبة مساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي ودوره . هل نحن إزاء تفسير ، ام ازاء مجرد علاقة اقتران؟ اعتقد اننا ازاء علاقة اقتران لا علاقة سببية . وقد يكون المتغيران مجرد نتيجة لعامل ثالث . ثم انه اذا سلمنا بأن هذا يرقى الى مستوى التفسير ، فله مضمونه بالنسبة للسياسة التي نوصي بها . فمضمون قبول هذا التفسير، هو اتخاذ اجراءات لتقليص الحجم النسبي للقطاع الخاص بالتأميم او بغيره من الاجراءات . واتساءل : إذا فعلنا ذلك هل نتوقع ارتداد الاتجاه لتزايد نسبة العمالة الاجنبية؟ اشك في هذا في ظل بقاء نمط التنمية السائد في بلدان الخليج على ما هو عليه .

ـ البحث أفاد بوجود زيادة في نسبة المنشآت الاقتصادية الصغيرة والفردية في الامارات . وأنا اود أن اربط بين هذه الظاهرة وبين سياسة العمل الرخيص التي تتبعها بلدان الخليج بدرجة او باخرى ، تلك السياسة التي أدت الى انعكاس الاسعار النسبية لعناصر الانتاج . فأصبح العمل رخيصاً نسبياً في مجتمع يعاني من ندرة العمالة الى حد اضطراره الى استيرادها على نطاق كبير ، كما هو شأن الامارات .

ـ اتساءل كيف نوفق بين القول بأن احد اسباب تزايد الاعتماد على العمالة الاجنبية هو شيوع الية السوق ، وبين ما يوضحه البحث من وجود عمالة لا حاجة للمجتمع بها في الامارات؟ وهل هذا مثال آخر للتفاوت بين عناصر حساب التكلفة / النفع على المستوى الخاص وعلى مستوى المجتمع ؟ ام ان القول بوجود آلية السوق هو محض تصور لا يثبت امام محاولة التثبت من وجوده بالتحليل العلمي؟ اخشى ان يكون الواقع هو ان التدخل من خلال « القيود التنظيمية » لاستقدام العمالة (نظام الكفالة . . . الخ) قد عطل مفعول ما يسمى آلية السوق ، باعتبارها آلية تضبط سوق العمل بحيث يستقر الاجر بناء على تفاعل العرض والطلب .

٤ ـ علي الموسى

هناك ابعاد وتجارب تاريخية تستحق ان تراجع للفهم الحقيقي لجذور القضية ، قضية استخدام القوى العاملة الاجنبية . فالتاريخ يشير الى فئة الموالي والمماليك والى ثورة الزنج . وهذه امور قريبة الشبه بما هو حاصل الآن من الاستعانة بالقوى العاملة « الاجنبية » للقيام بمجموعة من الاعمال والانشطة ، ومن ثمة ثورة هذه القوى طلباً لحقوقها ، والاستعانة بالقوى « الاجنبية » لأغراض الامن . وبالتالي ليس هناك من حاجة الى مؤامرة او مؤامرات دولية او اقليمية . فمجمل الوضع يتجه نحو الخطورة بزخمه الذاتي .

وهناك حاجة ملحة لادراك مدى هذه الخطورة ، ليست على مستوى راسمي السياسة فقط ، وهم باعتقادي يدركون ذلك ، ولكن على المستوى الادنى ، وحتى على مستوى المنشأة والاسرة . وتأكيداً لما قاله د. ابراهيم سعد الدين ، فإن المنادين بالشعارات القومية هم من يستخدمون العمالة الاجنبية ، وقد يعود ذلك الى اعتقادهم بأن « الكارثة » لن تحصل خلال فترة حياتهم . اي عدم الشعور الملح بالخطورة . ومعالجة ذلك يأتي من التوجه مباشرة نحو المغزى الرئيسي لانماط الحياة والاستهلاك ، وهو الانفاق العام وكبح جماحه وتوجيهه الى قنوات اكثر جدوى . وذلك تماماً عكس ما اشار اليه الباحث والمعلق. كما ان تصحيح القرار الخاص يقتضي ان يتحمل صاحب العمل الكلفة الكاملة لاستقدام القوى العاملة الوافدة ، بما في ذلك الكلفة الاجتماعية ، لكي تأخذ آلية السوق المعطلة حالياً بالعمل ، للحد من الهدر في استخدام الموارد سواء المالية منها او البشرية .

٥ ـ نادر فرجاني

ـ أؤيد ما ذهب اليه د. ابراهيم سعد الدين بخطأ محاولة ارجاع ظاهرة تعقيد العمالة الاجنبية في الخليج لسبب واحد . والتصور العلمي هو وجود شبكة من المسببات .

ـ وأود مناقشة الفكرة التي طرحها المتحدثان عبد الرزاق الفارس ومحمد غباش عن سيطرة الوافدين على القطاع الخاص في دولة الامارات . فهل صحيح بمعيار رأس المال ومعيار الفعّالية

الاقتصادية القول بتحكم منظمي القطاع الخاص من الوافدين ، وهم مالكو منشآت صغيرة ودورهم محدود في اطار التشكيلة الاقتصادية الحاكمة بأبعادها الداخلية والخارجية ؟ أولم تتخذ في السنوات الاخيرة قرارات تحصر ملكية المنشآت الاقتصادية بمواطني الدولة ؟ ان هذا يمكن ان يغيّر صورة ملكية المنشآت في القطاع الخاص .

٦ ـ محمد عبيد غباش

لديّ تنويه حول ما ذكره د. جودة عبد الخالق من وجود تناقض ظاهر بين مقولة ان العمالة الاجنبية يعتمد وجودها على آلية السوق ، وبين ما ذكره الاستاذ عبد الرزاق فارس من ان هناك عدداً كبيراً من العاملين العاطلين . والواقع ان آلية السوق نفسها تتطلب وجود عمال عاطلين يعمل وجودهم للضغط على ابقاء مستويات الاجور للعمال المشتغلين في وضعها القائم ومنع تزايدها . ايضاً فإن الارتباط بآلية السوق يعني الارتباط بدورات الازدهار والكساد والتي تحمل توجهاً للقذف بالعمال المشتغلين الى البطالة في فترات الكساد واعادة توظيفهم في فترات الازدهار.

٧ ـ نعيم الشربيني

لي تعليق اخير ، مرجعه الملاحظة التي ابداها الاخ غباش من ان الانفاق الحكومي في بلاد الخليج قد اصبح له دور مبالغ فيه للتأثير على النمو الاقتصادي ونمو العمالة . وقد ذكر الاخ غباش امثلة اخرى لبلاد توسعت في النمو الاقتصادي والعمالة دون الاعتماد على الانفاق الحكومي ، مثل هونغ كونغ وسنغافورة وتايوان ، وهنا يجب الاحتراس حتى لا يحدث لغط فكري يقلل من اهمية الانفاق الحكومي في الاقتصاديات الخليجية .

الامثلة التي ذكرها الاخ غباش هي لبلاد اعتمدت في نموها على زيادة الصادرات الى الاسواق العالمية . على ان زيادة الصادرات انما تمثل جزءاً من الطلب الكلي في المجتمع . الاجزاء الاخرى هي الانفاق الخاص والانفاق الحكومي . معنى هذا ان زيادة اي جزء من هذه الاجزاء ، وفقاً لظروف واستراتيجية التنمية ، انما يزيد من الطلب الكلي في المجتمع ، الذي يزيد بدوره من الطلب على الايدي العاملة .

واذا نظرنا الى ظروف واستراتيجية التنمية في الخليج ، لوجدنا ان الاعتماد شبه الكلي على النفط كمصدر للايرادات القومية ، قد حتم ان تصبح الحكومة هي المؤسسة الاكثر نشاطاً ، وان يصبح الانفاق الحكومي هو محرك النمو الاقتصادي في المجتمعات الخليجية . ولعله من غير المستغرب ان يجد الباحث ان حجم الانفاق الحكومي في جميع بلاد الخليج العربي قد اصبح اكبر من حجم الناتج الاجمالي المحلي خارج قطاع النفط منذ عام ١٩٧٣ حتى اليوم . من هنا لا يمكن انكار مركزية دور الانفاق الحكومي في الاقتصاديات الخليجية .

٨ ـ احمد مراد(*)

اود ابداء ثلاث ملاحظات :

ـ يطرح الباحث موضوعاً بالغ الاهمية ، وقد نجح في بحثه . ،هو بحث موضِّح ، ومدعِّم ومعقِّب على كل من بحوث السادة امين عز الدين ود. نادر فرجاني ، ود. علي لبيب . لذلك وجب فهم البحث بارتباط متبادل بين هذه البحوث ومن خلالها .

الامر المهم في البحث هو انه « دراسة حالة » لدولة الامارات العربية ، بالنسبة للبحوث المقدمة . والبحث يعطي صورة سيطرة القطاع الخاص واثر ذلك على نمط العمالة والتنمية في البلاد . وأرى اضافة الى ذلك ان نقطة الضعف في الامارات العربية المتحدة هي ، أنها دولة اتحادية تستطيع الامارات الفردية فيها ان تمارس ادواراً معينة في حالات استخدام العمالة بالارتباط مع الضعف النسبي للسلطة الاتحادية ، وهو وضع يختلف عن الوضع في الكويت والبحرين مثلاً .

ـ لقد طرحت الموضوعات دوماً باعتبارها مشاكل وبيان اسبابها . ولكن هذا لا يكفي . واذا كان الوضع القائم في الامارات العربية المتحدة هو اشكالية كبيرة ، فما هو الحل؟ ونتساءل اين الحلول : انواعها ، اساليبها ، تخطيطها ، تكاملها ، توزيعها الزمني وغير ذلك ـ هذا اذا كانت السلطات الحاكمة في الامارات العربية المتحدة تريد فعلاً ان تعيد البلاد الى عروبتها ـ ونحن نفترض ذلك . كنت امني النفس ان تقدم لنا على الاقل الخطوط العامة للحل . وقد قدّم المشاركون بعض جوانب الاطار للحل ، دون الحل نفسه .

ـ في موضوع « سوق العمل » نتساءل هل هناك سوق عمل في البلدان الخليجية . هناك ملاحظات حول هذه السوق : ان عدد العمال واجورهم محددة في هذه السوق ؛ جزء من الاجور تدفعه الدولة كخدمات مجانية للعاملين ؛ ليس هناك بطالة ، ومصدر العمالة هو من خارج البلاد في غالب البلدان الخليجية ؛ عند انتهاء عقد العمل يجب على العامل الاجنبي مغادرة البلاد في جميع البلدان الخليجية ، او الحصول على موافقة رسمية بالانتقال لعمل آخر ، وهذا موجود في بعض البلدان الخليجية فقط .

هذا يدفعنا للقول ان سوق العمل هي سوق احتكارية على مستوى الدولة ، ترعاه وزارتا الداخلية والعمل والشؤون الاجتماعية . وهي حالة خاصة من حالات الاحتكار.

٩ ـ عبد الرزاق الفارس يرد

بالنسبة لعدم وجود ارقام لعام ١٩٨٠ ، فإن المتوفر حالياً منها هو النتائج الاولية ، لا تحوي الا اجماليات عن عدد المنشآت والعاملين .

(*) قدم بعد انتهاء الجلسة . (المحرر)

بالنسبة للملاحظة المطروحة من د. ابراهيم سعد الدين بشأن عدم اختلاف المواطنين والوافدين في استقدام العمالة الاجنبية ، فإنه يمكن الملاحظة ـ من تجربة الامارات ـ ان هناك فرقاً كبيراً ، حيث يحرص صاحب العمل من جنسية معينة على استقدام اهل بلده ، وذلك واضح من ان عدد العمالة القادمة من الهند قد تضاعف خلال خمس سنوات حوالى ثلاث مرات ونصف بسبب امتلاك الهنود لآلاف المنشآت الاقتصادية في الدولة .

وعن وجود كثير من العمالة الامية وغير الماهرة في معظم القطاعات الاقتصادية وارجاعها الى استنكاف المواطنين عن القيام بالاعمال المهنية . الكلام في مجمله صحيح ، وان كانت هناك بعض الحالات التي شكلت فيها العمالة الاجنبية منافسة للعمالة المواطنة ، مثل قطاع الزراعة والصيد في دولة الامارات ، والذي انحدرت فيه نسبة المواطنين بشكل ملحوظ لمصلحة العمالة الاجنبية .

وقد طرح بعض المشاركين دور الحكومة واثرها في اتخاذ القرارات المنظمة ولا شك ان دور الحكومةومقدرتها يختلف اختلافاً كبيراً بين البلدان الخليجية ، ولكن القاسم المشترك هو وجود تأثير كبير لفئة التجار وكبار الرأسماليين على اتخاذ القرار في هذه البلدان ، وبالذات منها القرارات المتعلقة بنواحي الحياة الاقتصادية .

والملاحظة التي طرحها د. جودة عبد الخالق في الاشكالية القائمة بين فكرة آلية السوق ، ووجود عمالة لا حاجة لها . فالملاحظ ان الهجرة لبلدان الخليج لم تكن دائماً لوجود عمل حقيقي ، وانما في كثير من الاحيان لمجرد الانتقال لبيئة هي افضل من حيث توفر الخدمات ، وبحثاً عن العمل الذي قد يتوفر في ايّ لحظة . ولذا نلاحظ ظاهرة البطالة في بلدان الخليج هي بين العمال الاجانب انفسهم .

الفصل السادس

التأثيرات الاجتماعية للمربية الاجنبية على الاسرة

جهينة سلطان سيف العيسى

مقدمـــة

إن موضوع العمالة من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير من الدارسين والباحثين في السنوات الاخيرة لارتباطه من جهة بعملية التنمية بصفة عامة وتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة ، ومن جهة ثانية لعلاقته الوثيقة بقضية الامن القومي ، ولا يمكن لأي باحث او مسؤول ان ينكر او يتجاهل اهمية هذا الموضوع ، وخطورته ، وحساسيته . وفي الوقت الذي تعددت فيه وتنوعت الدراسات النظرية او التطبيقية نجد ان هناك تفاوتاً فكرياً وتحليلياً بينها . ففي الوقت الذي يتعرض فيه احد الكتاب الى اعداد الوافدين وتوزيعهم وجنسياتهم ومعدلات نموهم ، نجد باحثاً آخر يحاول ان يضع رؤية مستقبلية لأبعاد هذه القضية ودلالتها الاجتماعية والسياسية .

ويدلل على هذا ذهاب البعض الى ان آثار العمالة على المنطقة العربية أدت الى وجود خلل سكاني يتطلب تلافي مخاطره لمواجهة هذه المسألة المصيرية التي تحتاج الى دراسات متعمقة من اجل خلق تصور واقعي واختيار مخارج عملية تنسق بين جهود متخذي القرار وعمل الجهات المعنية[1] . وايضاً فإن الاعتماد المتزايد على العمالة الوافدة حدد من حجم العمالة الوطنية وحصره وترتب عليه عدم نمو ونضج طبقة عاملة وطنية[2] . « وللتدليل على خطورة هذه

(١) علي خليفة الكواري ، « نحو فهم افضل لأسباب الخلل السكاني في اقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط : دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب ونوعية قوة العمل في قطر ،» ورقة اولية قدمت الى : الحلقة النقاشية لمشروع دراسات التنمية لاقطار الخليج العربي ، ٢ ، جامعة قطر ، ١٩٨٢ .

(٢) عبد الباسط عبد المعطي ، « في التكلفة الاجتماعية للعمالة الأسيوية في الخليج ،» المستقبل العربي ، السنة ٤ ، العدد ٣٧ (آذار / مارس ١٩٨٢) ، ص ٤٥ - ٤٦ .

الظاهرة يكفينا أن نذكر ان هجرة العمالة الى منطقة الخليج تعتبر واحدة من اكبر وأخطر الهجرات للعمل في العصر الحديث . فحجم تيار الهجرة للعمل الى منطقة الخليج العربي كبير بالمقارنة بالهجرات الحديثة الاخرى ، مثل هجرة عمال حوض البحر المتوسط الى اوروبا وعمال شمال افريقيا الى فرنسا ، ولكن ابعاده تصبح فلكية اذا أخذنا في الاعتبار نسبة الوافدين الى قوة العمل الوطنية فلم يحدث في اي من الهجرات السابقة ان كوّن العمال الوافدون الغالبية من قوة العمل . وخاصة ان نسبة كبيرة من الوافدين من بلاد آسيوية الامر الذي ترتب عليه انعكاسات اجتماعية ـ سياسية خطيرة في الاجل الطويل »[٣] ، وأشارت دراسة اخرى الى ان ظاهرة الهجرة الاجنبية تشكل خطراً كبيراً على المنطقة العربية بعامة والدول النفطية بخاصة . وان لها آثاراً بارزة على الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية كأن يؤدي الارتفاع المستمر في إعداد الآسيويين الى الغاء الانتماء القومي للسكان العرب ، ويرتبط بذلك تغير في التركيب السكاني لسكان المنطقة ، كما ان تعدد الجنسيات في المجتمع الواحد قد يؤدي الى اضعاف الروابط القومية بين المجتمعات الخليجية والعربية ، بالاضافة الى تأثير الهجرة المباشر على اللغة العربية[٤] .

ويصبح موضوع العمالة اكثر اهمية اذا ما حللت آثاره المختلفة وخاصة تلك المؤثرة في البناء الأسري . بمعنى ان هناك ضرورة لمعرفة تأثير العمالة الوافدة على الاسرة العربية باعتبارها شهدت تغييرات كثيرة خلال العقود الثلاثة الماضية ، وذلك نتيجة لتغييرات في البنى الاجتماعية او السياسية او الاقتصادية او كلها معاً ، وترتب على ذلك تغييرات في بناء الاسرة اي في النمط وفي الوظائف والادوار وكذلك حدثت تغييرات واضحة في انساق القيم والعادات وانماط السلوك[٥] .

إن دراسة وتحليل تأثير المربية الاجنبية على الاسرة العربية وبخاصة في مجال التنشئة الاجتماعية من الموضوعات التي لم تنل حظاً وافياً من الدراسة والبحث ، وبالتالي تعتبر دراستها امراً بالغ الصعوبة والاهمية في آن واحد ، وتحتاج الى رؤية خاصة يجب الا يغفل فيها البعد التاريخي والاطار الاجتماعي الاقتصادي الذي أدّى الى ظهورها حتى يمكن من خلالها استشراف ابعاد المشكلة مستقبلياً.

---

(٣) نادر فرجاني ، « تنظيم واستخدام الايدي العاملة في الدول العربية الخليجية وإمكانية الاستفادة من الايدي العاملة العربية ،» لجنة خبراء العمل في الدول الخليجية ، الكويت ، تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٩ ، ص ١ ـ ٢ .

(٤) عمر الفتحلي وجهينة سلطان سيف العيسى ، « العمالة الوافدة في دول الخليج العربي ،» في : **مواطن الصراع في العالم العربي** (قيد الطبع) .

(٥) جهينة سلطان سيف العيسى ، « آثار البترول على الاسرة العربية ،» ورقة قدمت الى : المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، وجامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، ابو ظبي ، ١١ ـ ١٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨١ ، **ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، ١١ـ ١٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨١** (الكويت : المعهد، ١٩٨١) .

فمن المحقق ان هناك مجموعة من العلوم الاجتماعية قد تصدت لدراسة عملية التنشئة الاجتماعية . لعل أشهرها علم الانثروبولوجيا وعلم النفس . وتميزت الدراسات الانثروبولوجية باتجاهين متمايزين في دراسة عملية التنشئة الاجتماعية ، الاول ركّز اهتمامه على دور التنشئة الاجتماعية في نقل التراث الثقافي للجماعة بينما شدد الثاني على تأثير التنشئة الاجتماعية على الشخصية(٦) . اما دارسو علم النفس فقد ركزوا على سلوك الاطفال وعلاقته بالظروف البيئية التي تؤثر على نموهم المعرفي .

ومن ثم فإن عملية التنشئة هي عملية اصيلة في المجتمع وهذا يدل على الدور الذي يقوم به الشخص في عملية التنشئة وأثره على الافراد الآخرين . وخاصة ان كثيراً من علماء النفس والاجتماع والانثروبولوجيا يتفقون حول مدلول التنشئة الاجتماعية باعتبار ان القيم يتم تعلمها عن طريق النماذج وادراك هذه النماذج ، بمعنى انه يتم تعلم القيم عن طريق التقليد والمحاكاة وتكون دوافع التعلم خليطاً من الرغبة في الانتماء والحصول على الرضا او الخوف من العقاب ، وايضاً حتى يستطيع الفرد من ذلك الطريق تحقيق اشياء مرغوبة كمركز او مكانة اجتماعية معينة . ولقد تناول كثير من الدارسين موضوع نمو الاطفال وتأثير الآخرين على النمو الادراكي والمعرفي وبخاصة اولئك الذين يعتنون بالطفل مباشرة(٧) . فترتبط عملية التنشئة الاجتماعية اساساً بعملية التثقف والتغير الاجتماعي بصفة عامة ويمكن تعريفها بأنها : عملية تستمر طوال حياة الفرد تتناول التقليد والمحاكاة وتقبل التعليمات التي تحافظ على نمط او اسلوب معيشة جماعة ما عن طريق اعطاء حياة الفرد معنى وهدفاً معينين(٨) . او تشير الى الاساليب التي يتوافق معها الفرد ، وحتى مرحلة متأخرة من عمره ، مع ثقافته(٩) .

وعلى ذلك فإن الذين يقومون بعملية التنشئة الاجتماعية هم الابوان في المرتبة الاولى والافراد الذين يعتنون بالطفل ، واضيف اليهم اليوم المؤسسات الرسمية متمثلة في رياض الاطفال والمدارس وكذلك وسائل الاتصال المختلفة . ويصبح بالتالي اولئك جميعاً مسؤولين عن تربية الطفل وتنشئته بما يتوافق ويتلاءم مع ثقافة مجتمعه .

إن تدريب الطفل ليعيش سعيداً وفعّالاً كمواطن في دولة ما وفي العالم اجمع يعتبر من اصعب العمليات التي تواجه تحدياً كبيراً . ولتحقيق ذلك الهدف فإن الطفل يجب ان يحصل على قيم اجتماعية أساسية معينة خاصة بمجتمعه . كما انه يجب ان يساعد الآخرون الطفل

---

(٦) Johannes Wilbert, ed., *Enculturation in Latin America* (Los Angeles, Calif.: University of California, Latin American Center, 1976), p. 22.

(٧) Marshall H. Klaus and John H. Kennell, *Maternal-Infant Bonding: The Impact of Early Seperation or Loss on Family Development* (St. Louis: Mosby, 1976).

(٨) Melville Herskovits, *Man and His Works* (New York: Knopf, 1960), p. 39.

(٩) Roger M. Keesing and Felix M. Keesing, *New Perspective in Cultural Anthropology* (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1971), pp. 333-346.

على التكيف مع القيم الجديدة الناتجة عن التغير الاجتماعي الثقافي السريع ، في الوقت الذي يجب ان يحافظ فيه على بعض القيم التقليدية المميزة للمجتمع المعني . فأطفال المجتمع الخليجي يشتركون مع بقية اطفال العالم في مشكلة التكيف مع التغير الاجتماعي السريع . وحيث انهم ينشأون في مجتمع خليجي يجب ان يكونوا واعين لمدلولات القيم الثقافية التي تنقل اليهم من الاجيال السابقة الامر الذي يتطلب بدوره تعاوناً جماعياً بين مختلف القائمين على التنشئة الاجتماعية .

فإذا كان من اهداف التنشئة الاجتماعية تدريب المهارات واعداد الفرد اجتماعياً فإن ذلك يلقي اهمية كبرى على نقل المعارف التي يحتاجها الفرد ليندمج في مجتمعه عن طريق حصوله على مركز ودور معينين وعن طريق تكيّفه مع الآخرين . ومن ثم فإنه من الضروري معرفة القائمين على هذه العملية باعتبارهم ناقلي التراث الثقافي للمجتمع . من هذا المنطلق نستطيع ان نربط بين دور المربية الاجنبية وبين التنمية بصفة عامة في المجتمعات الخليجية . فقد أكدت الدراسات المختلفة والتقارير الرسمية تزايد معدلات العمالة الاجنبية في هذه المجتمعات(١٠) .

وظهرت دراسات كثيرة ايضاً وخاصة في الولايات المتحدة الامريكية تتعلق بنمو الاطفال وعلاقته بالعناية البديلة التي تقدم اليهم إما من خلال مؤسسات وإما حاضنات اطفال وبصفة خاصة بعد نزول الامهات الى مجال العمل(١١) . وقد اصبحت هذه الدراسات تشكل تراثاً ادبياً وصفياً يبين العلاقة بين الطفل والشخص الذي يعتني به واثر ذلك على نموه العقلي والمعرفي .

وعلى هذا النحو ستنقسم هذه الورقة الى قسمين . الاول ، يهدف الى محاولة تقديم اطار نظري ومنهجي لدراسة اثر المربيات على الاسرة العربية . اما الثاني فيرمي الى تحليل الآثار المترتبة على الاعتماد المتزايد على المربيات من خلال تحليل نتائج البحث الميداني الذي اعده قسم تنمية الموارد البشرية بالمعهد العربي للتخطيط .

اولاً : حول اطار نظري مقترح لدراسة اثر المربيات على الاسرة العربية

إن دراسة اثر المربيات الاجنبيات على الاسرة العربية من الموضوعات الحديثة في التراث الاجتماعي ، وخاصة بعد تدفق العمالة الوافدة على المجتمعات الخليجية . وقد تميزت هذه

---

(١٠) نادر فرجاني ، « العمالة الوافدة الى الخليج العربي : حجمها ، مشاكلها والسياسات الملائمة ،» المستقبل العربي ، السنة ٣ ، العدد ٢٣ (كانون الثاني / يناير ، ١٩٨١) .

(١١) Michael Lewis and Leonard A. Rosenblum, *The Origins of Behavior*, vol. 5: *Communication and Language* (New York: Wiley, 1977).

الدراسات باطروحات عامة . ورغم ان بعض هذه الدراسات قد ركزت على دور المربية الاجنبية في عملية التنشئة الاجتماعية الا انها أشارت الى قضايا عامة يمكن اجمالها على النحو التالي :

١ ـ على الرغم من وجود كم من تعريفات التنشئة الاجتماعية ، الا ان الاختلاف بينها وفي بعض الاحيان في مضامينها يعود الى تباين الاطر النظرية للباحثين وخاصة بين السوسيولوجيين والنفسيين من جهة ، والى الاختلافات الايديولوجية بين اولئك الباحثين من جهة ثانية . مما يتطلب بالضرورة صياغة تعريف محدد لها يستمد من الواقع الاجتماعي ، ويمكن تحديد هذا التعريف من مناقشة بعض القضايا المرتبطة به وهي :

أ ـ لا بد من التأكيد على ان صياغة المفاهيم العلمية تستند أساساً الى اطار يحدده الباحث . ومن خلال هذا الاطار نتوقع ان يكون الباحث موضوعياً في طرحه للقضية وفي تحديده لمفاهيمها وتعريفاتها الاجرائية . بحيث يتضمن مفهومه الشروط الاساسية للمفهوم العلمي وهي الدقة والوضوح والايجاز(١٢) . بالاضافة الى جمعه بين الجوانب التحليلية والتفسيرية للموضوع الذي يشير اليه ذلك المفهوم(١٣) .

ب ـ ان دراسة عملية التنشئة الاجتماعية يجب ان تتم من خلال البناء الاجتماعي ومتغيراته وديناميته وبالتالي فإن التحليل والفهم الاجتماعي للتنشئة الاجتماعية لن يتحققا الا من خلال التعرف على مكونات البناء الاجتماعي وخصائص هذا البناء في فترات تاريخية محددة حتى يمكن فهم الدوافع او المبررات البنائية ـ التاريخية التي أدت الى بروز ظاهرة المربية الاجنبية .

ج ـ لما كانت التنشئة الاجتماعية هي محصلة للواقع الاقتصادي والاجتماعي في فترة زمنية معينة فإن التغيرات التي تطرأ على هذا الواقع تنعكس وتترك آثارها على عملية التنشئة باعتبارها احدى العمليات الاساسية في المجتمع والتي ايضاً تتغير ، فأساليب التنشئة الاجتماعية تتغير بالقدر نفسه الذي يحدث في البناء الاجتماعي .

د ـ على الرغم من تشابه عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمعات العربية الا ان هناك تبايناً فيما بينها يرتبط بصورة اساسية بالنظم الاجتماعية والاقتصادية في كل مجتمع على حدة فهي ايضاً تعكس قيم المجتمع المعني .

هـ ـ إن التنشئة الاجتماعية عملية نسبية بسبب اختلافها باختلاف الابنية الاجتماعية اي باختلاف المكان وايضاً باختلاف الزمان لتغيرها بتغير البناء الاجتماعي عبر التاريخ .

و ـ قد يكون أنسب مدخل لدراسة التنشئة الاجتماعية من وجهة نظر سوسيولوجية هو

---

(١٢) عبد الباسط محمد حسن ، اصول البحث الاجتماعي (القاهرة : مكتبة وهبة ، ١٩٨١) .
(١٣) زكي نجيب محمود ، المنطق الوضعي (القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٥١) .

المدخل البنائي التاريخي على اساس ان العلاقة بين التنشئة الاجتماعية والبناء الاجتماعي ليست من جانب واحد وانما هي علاقة ديناميكية متبادلة ناتجة عن التفاعل بينهما .

ز ـ ان ربط عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمعات العربية بالتنشئة الاجتماعية في المجتمعات الغربية ، ابرز بالدرجة الاولى الجوانب السلبية لهذه العملية بالمجتمعات العربية وتجاهل الجوانب الايجابية ، ونحن هنا في حاجة الى اظهار المقومات الاساسية للتنشئة الاجتماعية في المجتمعات العربية وخصائصها عبر الزمان والمكان وتأكيد الابعاد التاريخية التي أثرت في عملية التنشئة وخاصة مرحلتي الاستعمار والاستقلال وربط ذلك كله بالتراث العربي سواء ما كان مرتبطاً باللغة او الدين او الثقافة .

٢ ـ يميل عدد من الباحثين في علم النفس الاجتماعي المعاصر الى وصف ظاهرة الاعتماد على المربية او من تقوم بالعناية بالطفل وابراز الوظائف الاساسية التي تقوم بها والسمات المميزة لها . في حين ان الدراسات الغربية ركزت على تحليل دور تلك الجماعة وعلاقته بالنمو النفسي والاجتماعي للطفل(١٤) .

٣ ـ ان بعض الدراسات بيّن اثر الاعتماد على العمالة الآسيوية على وظائف الاسرة ، وبخاصة على وظائفها الخلقية والدينية والتربوية، او وظيفة التنشئة الاجتماعية الثقافية بصفة عامة وهي ايضاً دراسات وصفية(١٥) . فالبعد السوسيولوجي لهذه القضية جاء عرضياً وبذلك فإن ما احتوته المؤلفات والابحاث السوسيولوجية العربية لا يتجاوز المحاولات النظرية .

٤ ـ يبدو من الاهمية بمكان دراسة المسببات والمبررات البنائية ـ التاريخية التي ادت الى بروز ظاهرة المربيات في الاسرة العربية ، بمعنى انه هل للمجتمعات العربية خصوصية معينة في افراز مثل هذه الظاهرة حتى تتكامل الآثار مع الدوافع .

٥ ـ إن موضوع التنشئة الاجتماعية بصفة عامة يعتبر واحداً من اهم الموضوعات في علم النفس ، ومن ثم فإن الدراسات النفسية ركزت على هذا الموضوع وربطته بالنمو المعرفي ونمو الشخصية ودور الوالدين في هذه العملية ولم تتعرض الى دور المربية الاجنبية باعتبار ان معظم تلك الدراسات العربية اجريت خارج منطقة الخليج العربي(١٦) . كما انه لم تظهر دراسات تبين اثر النقلة الحضارية للمجتمعات الخليجية(١٧) . بالاضافة الى انه لم يتم تناول

---

(١٤) Lewis and Rosenblum, *The Origins of Behavior*, vol. 1: *The Effect of the Infant on Its Caregiver* (New York: Wiley, 1974).

(١٥) عبد المعطي ، « في التكلفة الاجتماعية للعمالة الآسيوية في الخليج ،» .

(١٦) محمد عماد الدين اسماعيل ونجيب زكي ، **الاتجاهات الوالدية في تنشئة الطفل** (القاهرة : دار المعرفة ، ١٩٥٦) .

(١٧) سبيكة يوسف الخليفي ، « الاتجاهات الوالدية في تنشئة الابناء في المجتمع القطري ،» (رسالة ماجستير ، كلية التربية ، قسم علم النفس التعليمي ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨١) .

هذا الموضوع سوسيولوجياً من خلال ربطه بالبناء الاجتماعي كما ان هذا الموضوع لم يدرس امبيريقياً على الاقل في منطقة الخليج من قبل .

وبناء على ما سبق نستطيع ان نخلص الى تحديد تعريف اجرائي لمفهوم التنشئة الاجتماعية : « هي عملية ديناميـة مرتبطة بالبناء الاجتماعي وتعكس خصائص ذلك البناء والعلاقات الاجتماعية بحيث يمكن من خلالها ان تنتقل السمات الثقافية من جيل الى آخر بحيث تؤدي الى توافق الفرد مع مجتمعه عن طريق حصوله على مركز اجتماعي معين مما يؤدي الى استمرارية البناء الاجتماعي وتطوره » .

ونظراً الى انه يفترض في عملية التنشئة الاجتماعية ان تتم داخل الاسرة بالدرجة الاولى فنحتاج لفهم وتحليل عملية التنشئة الاجتماعية ان نتعرف على الخصائص البنائية للاسرة الخليجية بصفة خاصة والعربية بصفة عامة مع فهم تام لطبيعة ثقافة هذا المجتمع وذلك في الجوانب التالية :

- شكل الاسرة اي النمط سواء أكان نووياً او ممتداً .
- التغير في الوظائف الاسرية وارتباطه بادوار مختلف اعضاء الاسرة بالنسبة لعاملي السن والجنس .
- القيم الاسرية وخاصة تلك المتعلقة بالتنشئة الاجتماعية ومكانات الافراد والزواج وغيرها من العمليات الاسرية .
- الادوار الاسرية والتمييز بين ادوار الذكور والاناث وعلاقتها بالتخصص وتقسيم العمل وما يرتبط بذلك من قيم عمل .
- العلاقات الاسرية داخل الاسرة اي بين افرادها وخاصة بين الآباء والابناء وبين الابناء ببعض وعلاقتها بالسلطة في الاسرة .
- النتائج المرتبطة بالعمليات الاجتماعية داخل الاسرة كصراع الادوار وصراع الاجيال وصراع القيم التقليدية الحديثة .
- أنماط الاستهلاك في الاسرة وعلاقته او ارتباطه بنمط الاستهلاك في البناء الاجتماعي من جانب وارتباطه بنوع الانتاج الذي تقوم به الاسرة او بعض من افرادها من جانب آخر .
- تأثير التعليم على الاسرة وخاصة بعد نزول المرأة الى ميدان العمل .
- انماط الترويح في الاسرة وعلاقته بالادوار في الاسرة وبقيم المجتمع وتقاليده .

ثانياً : الآثار المترتبة على الاعتماد على المربيات الاجنبيات

إن استخدام العمالة الاجنبية في المجتمعات الخليجية العربية أثر على ثقافة هذه

المجتمعات[١٨] . فإذا سلمنا جدلاً بأن الغالبية العظمى من سكان المجتمعات الخليجية هي من الوافدين الاجانب . فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو هل ثقافة المجتمعات الخليجية هي ثقافة الوافدين الاجانب ؟ . . يبدو انه مع تزايد اعداد الوافدين الاجانب ومع تعدد جنسياتهم واصولهم الاجتماعية فإن الثقافة العربية هي الثقافة السائدة في المجتمعات الخليجية . فهي تلك الثقافة التي خلقها ذلك الشعب خلال مراحل تطوره التاريخي من جانب ، ومن خلال علاقته ببيئته الطبيعية والاجتماعية أي بالآخرين من جانب آخر . فثقافة المجتمعات الخليجية هي كما يبدو ثقافة المجتمعات البدوية عموما إذ انها في مرحلتي ما قبل النفط وما بعده قد ارتبطت بالبيئة الطبيعية وما تحتويه من موارد ومن ثم بأساليب الانتاج والعلاقات الاجتماعية المترتبة على ذلك .

وستناقش هذه الدراسة قضية الاعتماد على المربيات الاجنبيات من الجوانب التالية : ١ ـ مدى استخدام المربيات الاجنبيات لدى الأسر العربية ؛ ٢ ـ الوظائف التي تقوم بها المربية ودور الام في الأسرة ؛ ٣ ـ تأثير المربية الاجنبية على الطفل .

١ ـ مدى استخدام المربيات الاجنبيات لدى الاسر العربية

فمن حيث مدى استخدام المربيات الاجنبيات في الأسر العربية يشير « ملف المعلومات »[١٩] الى انتشار ظاهرة استخدام المربية الاجنبية في المجتمعات الخليجية ، سواء لدى الأسر الخليجية او الاسر العربية في المجتمع . ان انتشار هذه الظاهرة يرجع الى أبعاد تاريخية ، فلقد درجت العائلات الكبيرة في هذه المجتمعات منذ القدم على الاعتماد على اشخاص يقدمون خدمات للعائلة حتى انه في فترة زمنية انتشر الرق ، وربما تكون ظاهرة المربيات تطوراً او رؤية حديثة لظاهرة الرق ، وهي فرضية تحتاج الى تتبع تاريخي وتحليل بنائي . وعلى ذلك فإن الاختلاف اليوم هو اختلاف في المصدر وليس في الظاهرة . كما ان الأسر الخليجية كانت تعهد بابنائها الى مرضعات يقمن بارضاع الاطفال تحت ظروف معينة . كما يمكن أن يكون وجود هذه الظاهرة مرتبطاً بالمكانة الاجتماعية باعتبار ان المربية تقع من ضمن عناصر الوجاهة Prestige item ، إذاً فإن مقولة الاعتماد على المربية الأجنبية تعد جزءاً من هذا البناء الاجتماعي .

ولا يبدو ان انتشار الاعتماد على المربيات الاجنبيات جاء بعد نزول المرأة الى ميدان العمل ، وذلك ان مساهمة المرأة الخليجية في سوق العمل ما زال ضئيلاً ولا يتعدى ٣ بالمائة في قطر ، ودولة الامارات العربية المتحدة ٦ بالمائة والكويت ٧,٧

---

(١٨) ثقافة المجتمع هي نتاج للافكار والقيم والموروثات والآداب والفنون في المجتمع المعني وهي بالتالي تمثل ثقافة الاغلبية .

(١٩) المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » آب / اغسطس ١٩٨٢ .

بالمائة . والمملكة العربية السعودية ٢,٢ بالمائة ، وذلك في عام ١٩٧٥[٢٠] . ولكن نسبة مشاركة الاناث المواطنات في قوة العمل اقل من ذلك بكثير كما يبين الجدول رقم (٥ - ١) .

إذا كانت هناك عمالة تقليدية لمرحلة ما قبل النفط نازحة من الهند وباكستان وايران وعمالة حديثة لمرحلة ما بعد النفط آتية من جنوب شرق آسيا . فإن الامر ذاته ينطبق على المربيات ففي مرحلة ما قبل النفط كان المصدر بلدان افريقيا الشرقية والدول العربية اما في المرحلة الثانية فإن دول المصدر هي الهند وباكستان وبنغلاديش وسري لانكا والفيليبين اي انه حدث تغير في المصدر صحبه اختلاف في الاتجاه .

أما فيما يتعلق بقوة العمل حسب النوع في مجال الخدمة المنزلية فيبين جدول رقم (٥ - ٢) النمو في قوة العمل الوافدة الى الكويت ففي الوقت الذي انخفض فيه عدد الذكور الكويتيين ارتفع عدد الاناث الكويتيات من ٢٠٦ الى ٢١٧ وهي نسبة ضئيلة لفترة خمس سنوات . في مقابل ذلك زاد عدد الذكور غير الكويتيين من ١١٩٤٢ عاملاً الى ١٢٦٥٣ عاملاً بين عامي ١٩٦٥ - ١٩٧٠ في الوقت الذي تضاعف فيه عدد العاملات غير الكويتيات من ٢١٣٢ الى ٤٦٤٨ عاملة وهذا في حد ذاته مؤشر على زيادة الاعتماد على العاملات في مجال الخدمات المنزلية .

وقد بلغ عدد العاملات في الخدمات الشخصية والمنزلية في الكويت من غير الكويتيات ١٢٠٦٤ عاملة مقابل ١١٠ عاملات كويتيات وذلك في عام ١٩٧٥[٢١] . هذا اضافة الى انتشار هذه الظاهرة لدى الاسر التي لا تعمل فيها الزوجة .

وقد اشار احد التقارير الى انه في البحرين وهي اقل الدول الخليجية ثراء والتي يبلغ تعداد سكانها ٣٦٠ الف نسمة بمن في ذلك المهاجرين غير المتزوجين ، كانت تعمل ١٣ الف مربية اجنبية وذلك في عام ١٩٨٢ اي بمعدل واحدة لكل اسرتين او ثلاث[٢٢] . ونظراً الى عدم توفر بيانات احصائية مفصلة حسب الجنسية فإنه يصعب تحديد اكثر الجنسيات وجوداً في مجال الخدمات المنزلية وان كانت اكثر الجنسيات وجوداً في هذا المجال هما الجنسيتان الهندية والباكستانية (وذلك اعتماداً على الملاحظة المباشرة لدى عدد كبير من الاسر) .

---

(٢٠) هنري عزام ، « المرأة العربية والعمل ،» المستقبل العربي ، السنة ٤ ، العدد ٣٤ (كانون الاول / ديسمبر ١٩٨١) ، ص ٧٦ - ٩٨ .

(٢١) دولة الكويت ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، المجموعة الاحصائية السنوية ، العدد ١٧ (١٩٨٠) .

(٢٢) الوطن (الكويت)، ١٢ / ١ / ١٩٨٣ .

٢ ـ الوظائف التي تقوم بها المربية ودور الام في الاسرة

إن الأسرة تعتمد على المربية الاجنبية في مجموعة من الخدمات تبدأ بالعناية والاشراف على الاطفال في الاسرة وخاصة في مجالات التغذية والنظافة الشخصية للطفل والعناية بملابسه وادواته ، ومن جانب آخر قد تتولى اموراً اخرى في المنزل كالتنظيف والطهي . ولكن ما يثيرنا في هذا الصدد هو موضوع العناية بالاطفال . اذ تبين من الملاحظة المباشرة انه يكاد يكون الاعتماد على المربية في تربية الطفل تاماً ومطلقاً، وخاصة في الاسر الكبيرة العدد . وعندما تقوم المربية بعملية التنشئة الاجتماعية فإنه من الطبيعي ان تعتمد في ذلك على خبراتها الخاصة من جانب وعلى أساليب التنشئة الاجتماعية في موطنها من جانب آخر ، والذي ظهرت آثاره من طريقة تحدث الطفل الذي اخذ يتكلم بلغة المربية قبل ان يتكلم لغته العربية ، واهتمامه بالافلام والاغاني الهندية مثلاً في حالة كون المربية هندية ؛ مما ساهم في غرس قيم غريبة في ثقافة الطفل العربي .

واضافة الى ذلك فإن عملية الاتصال الثقافي او التثقف لم تحدث بالطريقة السليمة والصحيحة اي ان ناقلات الثقافة من مربيات لم ينقلن العناصر الاساسية والرئيسية في ثقافتهن ، وانما نتيجة لمستواهن التعليمي والاجتماعي فقد قمن بنقل عناصر هامشية تعتمد على الخرافات والغيبيات . فلم يتمثل الطفل العربي الثقافة الهندية الاصيلة على سبيل المثال وانما تشبّع بعناصر الثقافة الهندية الخاصة بجماعة معينة ومرتبطة بخصائص مميزة في البناء الطبقي الهندي وخاصة فيما يعرف بالتسلسل الوظيفي في النظام الطائفي. فبينما يحتل ابناء الطوائف العليا المهن العليا في السلم الوظيفي يحتل ابناء الطوائف الفقيرة الوظائف الدنيا وبخاصة الخدمات المنزلية(٢٣) .

وبما ان عملية التنشئة الاجتماعية عملية نسبية بسبب اختلاف الابنية الاجتماعية وباختلاف الزمن الذي تتم فيه هذه العملية ، فإن دور المربية الاجنبية في عملية التنشئة يختلف اولاً باختلاف الاسرة التي تعمل لديها من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية ؛ وثانياً بمدى تحديد الادوار في الاسرة والعلاقات داخل هذه الأسرة ؛ وثالثاً باختلاف البناء الاجتماعي والطبقي الذي تنتمي اليه تلك المربية ، ويدخل في ذلك انتماؤها الديني بالدرجة الاولى.

لما كان « ملف المعلومات » يشير الى العلاقة الارتباطية بين مستوى تعليم الام وبين درجة اشرافها على المربية ، فإننا نتوقع ان يقل الاشراف على المربية في الاسر ذات المستوى التعليمي المنخفض . وقد بيّنت بعض الاحصاءات ارتفاع معدل الامية بين الاناث في الوطن العربي وإن شهدت انخفاضاً ملحوظاً . ففي دولة الامارات

---

(٢٣) M[ysore] N[arasimhachar] Srinivas, *Social Change in Modern India* (Berkeley and Los Angeles, Calif.: University of California Press, 1969).

العربية المتحدة انخفض معدل الامية بين النساء من ٩١,١ بالمائة عام ١٩٦٨ الى ٦١,٩ بالمائة عام ١٩٧٥[٢٤] .

ومن جانب آخر فإن نسبة الاناث العاملات من مجموع الاناث في الوطن العربي لا تزال ضئيلة[٢٥] . كما ان ظاهرة تقسيم العمل لها انعكاسات على دور الام في الاسرة وعلاقته باشرافها على المربية . فظاهرة تقسيم العمل ارتبطت بالقيم والاعراف الاجتماعية في المجتمعات العربية التي أدت الى تحجيم او تحديد مكانة المرأة العربية في الانتاج الاقتصادي . مما ادى بدوره الى تزامن ظواهر وخصائص اجتماعية تميز المرأة العربية العاملة . وبعد ظهور النفط حدثت تحولات أساسية في البناء الاجتماعي في بعض المجتمعات العربية . هذا التحول الاجتماعي - الاقتصادي لم يفسح المجال امام مشاركة المرأة العربية في هذه المجتمعات مشاركة فعلية في العملية الانتاجية، اذ ان العلاقات بين البنى التحتية والفوقية في هذه المجتمعات لم ترتبط باسلوب الانتاج الجديد واثر ذلك على مساهمة المرأة في مجالات العمل[٢٦] . مما ادى الى التوسع في سوق العمل في مجالات اعتمدت على العمالة الوافدة بالدرجة الاولى ، على حساب افساح مجالات العمل امام المرأة الخليجية الذي انعكس بدوره على دورها ومركزها في الاسرة ، وبالتالي علاقتها بالمربية الاجنبية . فما زالت هذه المجتمعات تعاني من ازدواجية ثقافية ، تلك المتعلقة بالبنى الفوقية وتراثها وفكرها وتقاليدها وعاداتها والخاصة بالبنى التحتية وتراثها الثقافي . من ثم يتبين ان المساهمة المحدودة في الاشراف على المربية الاجنبية يعود بالضرورة الى طبيعة البناء الاجتماعي ومتغيراته . وان كان هذا لا يعني الصفة المطلقة . فتوجد بعض الاسر التي تتولى فيها الام الاشراف الدقيق والمتابعة المستمرة للمربية الاجنبية وحتى المشاركة الفعلية في العناية بالاطفال مباشرة والاستعانة بالمربية في فترات قصيرة ومحددة .

٣ - تأثير المربية الاجنبية على الطفل

لقد تعددت الدراسات التي أظهرت الآثار المختلفة الناتجة عن العلاقة بين الطفل والشخص الذي يعتني به سواء أكان ذلك مربية او حاضنات اطفال او مؤسسة

---

(٢٤) عبد الهادي خلف ، « دور المرأة في الاندماج الوطني في دولة الامارات ،» ورقة قدمت الى : مركز دراسات الوحدة العربية ، ندوة تجربة دولة الامارات العربية المتحدة ، ٢٣ - ٢٦ آذار / مارس ١٩٨١ ، **التجارب الوحدوية العربية المعاصرة : تجربة دولة الامارات العربية المتحدة ، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية** (بيروت : المركز ، ١٩٨١) ، ص ٧٢٣ .

(٢٥) عزام ، « المرأة العربية والعمل ،» .

(٢٦) جهينة العيسى ، « اتجاهات عينة من طالبات جامعة قطر نحو بعض المهن : دراسة استطلاعية ،» **حولية كلية التربية** (جامعة قطر) ، العدد ١ (١٩٨٢) ، ص ١٩٧ - ٢٢٧ .

اجتماعية . فمن المحقق تأثر الطفل بالاشخاص الذين يحتك بهم مباشرة وبخاصة اولئك الذين يشرفون عليه . وهذا الجانب له بعدان ، الاول التأثير على اللغة ، والثاني على العادات والقيم الاجتماعية . وتبين بعض الدراسات ان الحصيلة اللغوية للطفل تتأثر بالمحيط الذي تتنقل من خلاله[٢٧] ، والتي أكدت على سرعة تعلم الطفل اللغات الاجنبية . ومن ثم فإن تأكيد المستجيبين على ان الطفل يكتسب مفردات من لغة المربية او يتعلمها او يتقنها حقيقة واقعة حتى وإن أشرفت الام على الطفل او قل الوقت الذي يقضيه مع المربية ، فمن الملاحظ ان المربية اثناء فترة جلوسها مع الطفل تحادثه بلغتها وتحكي له الحكايات او تسمعه اغانيها وعندما تلتقي مجموعة من المربيات في منزل معين فإن الحديث بينهن يدور بلغتهن الام وعن هذا الطريق يتمكن الطفل من لغة المربية على حساب اللغة العربية . وهذا بحد ذاته خطر على اللغة العربية ، وتزداد الخطورة عندما تبدأ المربية بالتحدث باللغة العربية[٢٨] وهنا يتعلم الطفل اللغة العربية باسلوب وطريقة المربية . ومن جانب آخر فإن محاولة بعض المربيات التحدث مع الطفل باللغة الانكليزية افقد هذه اللغة مضمونها ومحتواها اذ ان المربية تتكلم الانكليزية دون التزام بقواعد اللغة من جهة ، وبلكنة خاصة من جهة ثانية فيلتقط الطفل الكلمات كما تتكلمها المربية .

اما فيما يتعلق بتأثير المربية على قيم وعادات الطفل العربية فهي حقيقة لاتخفى عن العيان . اذ ان المربية من خلال احتكاكها بالطفل تنقل اليه خصائص ثقافتها بطريقة مباشرة او غير مباشرة . فنجدها تمارس عملية التنشئة الاجتماعية كما تمارسها في مجتمعها الاصلي . فعلى سبيل المثال هناك طوائف هندية تعطي اهمية قليلة للبنات وبالتالي ينعكس ذلك على طريقة وأساليب التنشئة الاجتماعية اذ توضع الفتاة في مركز ادنى من الفتى ومن الطبيعي ان ينعكس هذا النمط على طريقة تعامل المربية الهندية مع الطفلة العربية[٢٩] . ومن ثم فإنها تنقل للطفل حصيلة من القيم والعادات وانماط السلوك المغايرة للقيم والعادات وانماط السلوك السائدة في مجتمعه ويؤكد ذلك ٦٠ بالمائة من افراد العينة كما جاء في « ملف المعلومات »[٣٠] . وهذا يرتبط بخبرات المربية الاجتماعية والسياسية والثقافية ، فنحن نفترض ان المربيات في البلدان العربية يتفاوتن تفاوتاً شديداً فيما يتعلق بهذه الخبرات . فقد بينت بعض الدراسات ان النساء المهاجرات يحاولن دائماً المحافظة على العناصر الثقافية والقيم الخاصة بمجتمعاتهن الاصلية

---

(٢٧) Lewis and Rosenblum, *The Origins of Behavior*, vol. 5: *Communication and Language*.

(٢٨) « قواعد اللغة العربوردية ، » **الاتحاد** (ابو ظبي) ، ٤ / ٦ / ١٩٨٢ .

(٢٩) Sudhir Kadar, «Childhood in India: Traditional Ideals and Contemporary Reality,» *International Social Science Journal*, vol. 31, no. 3 (1979), pp. 444-456.

(٣٠) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » .

اثناء قيامهن بادوار او وظائف جديدة في بلد المهجر . ومن ثم فإن بعضهن يجلب معه بعض العناصر الثقافية والاجتماعية التي تسمح لهن باداء وظائفهن بفعّالية اكبر ويعتمد ذلك بالدرجة الاولى على استجابة المجتمع المستقبل لهن(٣١) .

خاتمـــة

إن قضية الاعتماد على المربيات الاجنبيات في الاسرة العربية قضية تحتاج الى دراسات امبريقية شاملة لتحديد حجم المشكلة وليس من مجرد انطباعات او دراسة حالات فردية ، وان بدا واضحاً ان تأثير المربيات الاجنبيات على الاسرة العربية وخاصة في مجال تنشئة الاجيال الجديدة ، الامر الذي لا يمكن تجاهله . فحتى نتمكن من تحديد حجم المشكلة والتخطيط لسياسة الهجرة يقترح ان يجري مزيد من الدراسات المستندة الى البعد التاريخي الاجتماعي والتعرف على الواقع الاجتماعي . كما انه لا يمكن ان يخطط لهذا الجانب بمعزل عن السياسة السكانية في المنطقة العربية واحتياجات التنمية فيها . فالتنمية الحقيقية لن تتحقق الا باحداث تغييرات اجتماعية اقتصادية في المجتمعات العربية تتيح للمرأة مزيداً من المشاركة ، ولن يتحقق ذلك الا من خلال ازالة جميع المعوقات البنائية التي تقف امام الانسان وقدراته باعتباره عنصراً منتجاً في المجتمع .

---

(٣١) Sossie Andizian and Jocelyne Streift, *Living in Two Cultures* (Gower, England: UNESCO Press, 1982), pp. 308-314.

تعقيب ١

عبدالباسط عبدالمعطي

تتصدى الدراسة التي نحن امامها ، لموضوع مهم ، من الموضوعات المرتبطة بظاهرة العمالة الاجنبية ـ الآسيوية ، في مجتمعات الخليج العربي . والباحثة خليجية ، تقدمت بشجاعة ، للاسهام في الحوار حول هذه الظاهرة ، في وقت تضاربت فيه المواقف والآراء واحتدمت ، من داخل بناءات القوة السياسية والاجتماعية في مجتمعات الخليج ومن خارجها . وأتت هذه المواقف وتلك الآراء ، محملة ، بمصالح كامنة وواضحة، حشدت بعض المواقف ، والآراء ، ما يبررها ، مصورة اياها، بوعي ، على انها ليست مصالح خاصة ، وإنما مصالح ، مجتمعات الخليج عامة . وبين مصالح تجاوزت ذاتيتها ، وزاويتها ، الضيقة ، الى بعد ، قطري ، واحياناً قومي ، مد بصره الى افق مستقبل اقطار الخليج ، في علاقتها الاصيلة والضرورية ، بالاقطار العربية الاخرى .

وتكشف الدراسة عموماً عن موقف بحثي ، رافض لتوظيف العمالة الآسيوية في الخليج ، بالاسلوب ، والكم ، والكيف التي ميّزت هذا التوظيف ، لما له من مصاحبات ، بدت في الدراسة ، عامة، لكنها مصاحبات سلبية معيقة ، لوظائف الاسرة الخليجية ، ومسهمة ـ بجانب عوامل اخرى ـ في تفكك او على الاقل وهن العلاقات الاساسية ، الضرورية ، لاستمرارية الاسرة، واستمرارية ادوارها الاجتماعية .

وقبل التعقيب ، تحدد الموقف من الدراسة ، وفق تصور ، للتعقيب والنقد العلمي ، حدد مهمة هذا النقد ، فيما يمكن تسميته ، نقداً منتجاً ، ليس مسعاه تقديم المديح ، او الاكتفاء بكشف المثالب ، وانما التقاط بعض الافكار التي تصورتها مهمة من منظور دراسة هذا البعد الذي تعرضت له الدراسة ، والمساهمة في فهمه وتحليله .

١ ـ ملاحظات حول الاطار النظري المقترح لأثـر المربيـات على الاسـرة العربيـــة

يحتوي هذا الاطار الذي أشارت اليه الباحثة على خمسة بنود أساسية ، بالاضافة الى عدد من العناصر التي تكاد تشير الى عدد من الجوانب العامة المؤثرة في عملية التنشئة الاجتماعية داخل الاسرة العربية الخليجية .

الملاحظة الاولى : أشارت العناصر الفرعية الواردة تحت النقطة الاولى المتعلقة بتعريف التنشئة الاجتماعية ، الى شروط المفهوم العلمي وخصائصه ، وبعض الافكار حول علاقة هذه العملية ـ التنشئة الاجتماعية ـ بالبناء الاجتماعي .

واذا كان لا ضرر من الاشارة الى شروط المفهوم ، فإن رصدها في الدراسة ، يوحي على الاقل ، بالالتزام بها ، عند صوغ مفهوم التنشئة الاجتماعية . لكن أن تذكر ، ثم تبتعد عنها الدراسة ، فذلك امر يحتاج الى مناقشة ، حول مغزى الاتيان بها في هذه الدراسة . فالقول « بأن التنشئة الاجتماعية عملية ديناميّة مرتبطة بالبناء الاجتماعي ، وتعكس خصائص ذلك البناء والعلاقات الاجتماعية ، بحيث يمكن من خلالها ان تنتقل السمات الثقافية من جيل الى آخر ، بحيث تؤدي الى توافق الفرد، مع مجتمعه عن طريق حصوله على مركز اجتماعي معين مما يؤدي الى استمرارية البناء الاجتماعي وتطوره » . هذا القول لم يقدم تعريفاً، واضحاً دقيقاً مانعاً جامعاً ، اللهم تمييز التنشئة بوظيفتها المذكورة في التعريف وهي **توافق الفرد** ، **وانتقال السمات الثقافية وحصول الفرد على مركز** اما ما خلا هذا فلم يميز التعريف بين العملية وغيرها من العمليات الاجتماعية التي تتم داخل البناء الاجتماعي . فكل العمليات الاجتماعية عمليات **دينامية** ، وكل العمليات **الاجتماعية** مرتبطة بالبناء الاجتماعي ، **تتحدد به وتعكسه** . هذه نقطة ، اما الثانية ، فتكشف عن تناقض في الحدود . ففي الاول وصفتها عملية دينامية ، وفي الآخر حددت وظيفة من وظائفها ، **بتوافق الفرد** الذي يعني اعداده لهذا التوافق ، وانجازه هو لهذا التوافق ، وهما معنيان يشيران الى اعتبار الانسان ، مفعولاً به، متلقياً ، وليس فاعلاً . وهذا هو بالضبط موقف هاتيك الاتجاهات التي تنظر الى التنشئة الاجتماعية من بعد واحد ، يذكي تعالي المجتمع على الانسان ، وسلبية الانسان في علاقته بمجتمعه . وأما ما ذكرته حول ضرورة ان يكون المفهوم العلمي تحليلياً وتفسيرياً ، فيوضح ان المفهوم لم يجب عن اسئلة كان من المفروض ان يجيب عنها . منها ، كيف تحدث التنشئة ، وكيف تتحدد وتتعين ، وكيف تتباين، وكيف تتغير . . الى آخر تلك العناصر التحليلية ،والمفسرة لاوضاع التنشئة في مجتمع ما .

الملاحظة الثانية : لعل اهم ما أتت به الباحثة في هذا الجزء من الدراسة ، ما أشارت اليه حين قالت « إن أنسب مدخل لدراسة التنشئة الاجتماعية ، من وجهة نظر سوسيولوجية ، هو المدخل البنائي التاريخي ، على أساس ان العلاقات بين التنشئة الاجتماعية والبناء الاجتماعي ، ليست من جانب واحد ، وانما هي علاقة دينامية متبادلة ناتجة عن التفاعل بينهما » . ومع ان مثل هذا يطرح في ذاته ،

خاصة اذا التقط من الدراسة ، يعد نقطة ايجابية منها ، فإن التناول العام يطرح سؤالاً حول الكيفية ، التي ظهر بها ، ووظف بها ضد المدخل ، في متن الدراسة .

(١) إلى أي مدى يتسق التعريف المطروح للتنشئة مع هذا المدخل . أتصور ان التعريف ، كما ورد ، مبنى ومعنى ، ينتمي الى اتجاه سوسيولوجي آخر ، يتناقض في اهدافه وادواته المنهجية في التحليل ، مع المدخل البنائي المطروح .

(٢) لقد تحدثت الفقرة (ج) من النقطة الاولى في الاطار النظري عن انعكاسات التغيرات في البناء وفي الواقع الاجتماعي عموماً ، على التنشئة ، مما يعني اذا أضيف اليه مغزى « توافق الفرد » ونقل سمات المجتمع الثقافية من جيل الى آخر ، تصوراً أحاديّ الجانب، يدلل على وجوده ايضاً تلك الجوانب التي سطرتها الباحثة في نهاية القسم الخاص بالاطار النظري . وهي جوانب في اجمالها ، ركزت على بعض الابعاد الأسرية ، والتغيرات في بناء الاسرة ووظائفها ، وتأثيرها على عملية التنشئة الاجتماعية . ولهذا لو كانت الباحثة استخدمت المدخل البنائي التاريخي ، الذي رأته ، أنسب المداخل ، لكانت في طرحها ، وتحليلها ، وتحديد العوامل المؤثرة في عملية التنشئة ، ركزت على ابعاد ومسائل جوهرية في المدخل البنائي الدينامي منها على سبيل المثال لا الحصر :

(أ) إن كلمة دينامية ، تعني ، جوهراً ، تشديداً على اهمية العلاقات الجدلية ، بين التنشئة الاجتماعية ، وبين السياق البنائي الذي يحيط بها ، وايضاً على العلاقات الجدلية بين التنشئة الاجتماعية كعملية اجتماعية ، والعمليات الاجتماعية الاخرى ، وابرزها الصراع الاجتماعي ، الذي يضم صراع المصالح ، وصراع القيم ، وصراع الادوار والصراع على الفرص الاجتماعية . . . الخ .

(ب) ان الحديث عن البناء الاجتماعي كإطار لعملية التنشئة ، من منظور بنائي دينامي ، لا يعني ان البناء شيء هلامي ، بل له تضاريس اجتماعية ، تنتج تناقضات وضغوطاً في العلاقات الانتاجية ، وفي علاقات السلطة ، وانه يعزز أنماط وجود اجتماعي متباينة ، يأتي تباينها في العلاقات الاجتماعية الجوهرية ، وما يصاحبها من فرص اجتماعية ، في حيازة الثروة والسلطة ، واشباع الحاجات الاساسية .

(٣) تحتل قضية العلاقة الجدلية بين الوعي الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية مكانة بارزة في المدخل البنائي الدينامي . فهو ينظر الى التنشئة مثلاً كعملية تعلم غير محددة بفترة عمرية بعينها ، وهي ليست فقط عملية يتعلم فيها الفرد كما يريد المجتمع ، كما يركز على هذا المدخل الاحادي الجانب ، ذلك لأن هذه العملية كما بيّن بيتر ورسلي P. Worsley ودنيس رونغ D. Wrung ، وبياجيه J. Piaget[(١)] عملية تعلم مرتبطة بوجود اجتماعي محدد لطفل في

---

(١) لمزيد من التفصيل ، انظر :

= Jean Piaget, *The Origin of Intelligence in the Child*, trans. from the French by Margaret Cook (London:

اسرة ، وبالوجود الاجتماعي للاسرة في طبقة اجتماعية ، وبالوجود الاجتماعي للطبقة في تكوين اجتماعي محدد له خصائص اساسية . وأن هذه العملية تؤثر في ، وتتأثر بالوعي الاجتماعي العام ، وما يحويه من انماط نوعية للوعي الاجتماعي . فعملية التنشئة تعبر عن جدل مصاغ بنائياً للضغوط والفرص الاجتماعية المتعينة بناء على وجود نوعي للفرد ، في علاقته بأنماط لوجود اجتماعي آخر . ومن بين ما يلفت النظر اليه المدخل البنائي في هذا السياق ، أن ليس ثمة نمطاً واحداً للتنشئة الاجتماعية في المجتمع المعين ، بل ثمة عدة انماط ، ترتبط بالانماط النوعية للوجود والانماط النوعية للوعي الاجتماعي . حقيقة قد يوجد قدر من العموميات ، والابعاد المشتركة ، لكن كلما اقتربنا من المصالح النوعية للبشر ، وللجماعات التي يتوزع فيها هؤلاء البشر ، وجدنا تغايرات وتباينات ، تدخل التنشئة من خلالها طرفاً في الصراع الاجتماعي في المجتمع المعين ، من خلال ما تبرز من قيم تسهم في تشكيل نظرة الانسان للمجتمع ، وللانسان ، وللانتماء ، وللعمل ، وللاستغلال ، وللتعاون . . . الخ .

الملاحظة الثالثة : وهي ملاحظة نظرية ومنهجية في الوقت نفسه . فقد عينت الباحثة على صفحتين من بحثها بعض الجوانب المقترحة لدراسة التنشئة الاجتماعية. وبالتدقيق في هذه الجوانب التي وصلت الى تسعة تبين انها غير متصله بالبناء الاجتماعي في المرحلة التاريخية ، المعنية . كما انها تمثل مقطعاً سكونياً ينطبق عليه وصف « رايت ميلز » عندما نقد الامبريقية التجزيئية في كتابه « الخيال السوسيولوجي » Sociological Imagination . ويمكن التدليل على هذا بأمثلة محددة :

(١) إن كل جانب من الجوانب التي أشارت اليها ، كان بحاجة ، من منظور تحليلي علمي ، لاستدعاء بعد بنائي مهم لتحليله . فمثلاً ربطت الادوار الأسرية ، من خلال التمييز بين ادوار الذكور والاناث ، بالتخصص وتقسيم العمل في المجتمع الخليجي . وهذا يستدعي نظام العمل ، وعلاقاته الاساسية وقوانينه ، وشروطه ، وعلاقته بالتنقل الاجتماعي Social Mobility وارتباط هذا النظام، بالتوجه العام في المجتمع ، نحو التنمية عموماً، ونحو الانتاج . وبالمثل عندما تحدثت عن القيم الأسرية ، كان من الضروري توضيح علاقة هذا بالقيم المسيطرة في المجتمع ، وأن تطرح عليها تساؤلات من نوع: قيم من تلك التي تسيطر ؟ وكيف تسيطر ؟ وما هي مصادرها ؟ ما هو تدرجها ؟ ما شكلها ومضمونها ؟ ما هي وسائلها وغاياتها ؟

(٢) إن فهم هذه الابعاد ، يمكن ان يكون فهماً « ناقصاً » إن لم تدرس علاقة الأسرة ،

= Routledge and Kegan Paul, 1953); Peter Worsley, *The Trumpet Shall Sound: A Study of «Cargo» Cults in Melanesia* (London: MacGibbon and Kee, 1957), and D. Wrung, «The Over Socialized Conception of Man in Modern Sociology,» in: Lewis A. Coser and Bernard Rosenberg, eds., *Sociological Theory: A Book of Readings* (New York: Macmillan, 1975).

بالتباينات الاجتماعية ـ الاقتصادية في البناء الاجتماعي ، وما يصاحبها من فرص اجتماعية ، وتوزيع لهذه الفرص ، وشكل هذا التوزيع ومضمونه . . . الخ . وعلاقة السلطة في الاسرة بالسلطة في المجتمع ، عند قمة اتخاذ القرار ، وفي العمل وفي المدرسة . . . الخ . لأن مثل هذا هو العامل المحدد لتباينات أنماط التنشئة الاجتماعية وفرصها بين اسرة واخرى .

٢ ـ ملاحظات حول الآثار المترتبة على الاعتماد على المربيات الاجنبيات

يتميّز هذا الجزء بالوضوح النسبي ، مقارناً بالجزء الاول ، ويحوي أفكاراً مهمة جداً بحاجة الى تطوير . ومن اهم هذه الافكار ما ذكر « ربما تكون ظاهرة المربيات تطوراً او رؤية حديثة لظاهرة الرق » . وهي نقطة وإن كانت في حاجة الى تتبع وتحليل كما أشارت الباحثة ، فهي نقطة مهمة ، توجد بعض الشواهد والادلة عليها . فالخليجي اليوم ، الذي كان بدوياً بالامس ، كانت له ثقافته الناتجة عن خضوعه لقوى الطبيعة ، وقسوتها عليه ، ومحدودية موضوعات التملك التي أتاحتها . فباستثناء النار والماء والكلأ ، وبعض خيرات البحر ، لم تكن هناك مسائل تستحق الصراع الا الصراع على حيازة البشر كمصدر قوة في اثارة القبائل على بعضها ، وتقوية هيبتها وتدعيمها ، بل ان البشر أنفسهم كانوا موضوع تجارة . على أن النقلة السريعة للمجتمعات الخليجية ، هذبت فقط من ظاهرة الرق ، الذي قُنن دينياً ، ليحل محله رق آخر ، أتيح فقط مع الآسيويين . لقد بيّن « ملف معلومات » الندوة ان من بين الخصائص الجاذبة ،للخليجي في توظيفه للعامل الآسيوي وتفضيله على غيره من العمال ، كالعرب مثلاً ، هو ان العامل الآسيوي « مطيع » و« مسالم » و« مستكين » و« يريد ان يعيش » . . . الخ ، وهذه خصائص لو ردت الى بعض خصائص سلوك العبد في أزمان ولت ، ربما وجدنا ولو بعض اوجه شبه بينها . وربما يدعم مثل هذا التوجه ، ان الثروة النفطية جوهراً ، ليست من صنع الانسان ، فحتى في اعدادها ، وتحضيرها ، هي ليست من صنع الانسان الخليجي ، الامر الذي أثّر في وعيه بالانسان ، وجعله عند بعضهم زائفاً بقيمة الانسان وقدراته .

وثمة بعض التساؤلات من النوع الاستفساري ، التي يمكن طرحها للنقاش :

(١) أكدت الباحثة ضرورة تربية الطفل وتنشئته بما يتوافق ويتلاءم مع ثقافة مجتمعه . فلو ان مجتمعاً معيناً متخلفاً ، وبالتالي قيل ان ثقافته متخلفة ، مشوهة ، مزيج من اصيل ودخيل ، ونابع من البناء ، وتابع لبناءات اخرى ، كيف نطلب من التنشئة ان تعد الطفل مع هذا الذي يستوجب التغير والتطوير ، واحياناً التثوير ، وخاصة ان طفل اليوم ، سيكون مستقبلاً ،بعد عقدين او يزيد،عضواً فاعلاً في المجتمع،الا يعني هذا انه عنصر في مشروع لنقل الحاضر او بعض عناصره للمستقبل ، مما قد يعني اعادة انتاج التخلف وتكريسه ، وضمان استمراريته مستقبلاً .

(٢) وردت فكرة مهمة حول « الخصوصية العربية » ، التي يمكن أن يطرح بشأنها سؤال بحاجة الى صياغة ومناقشة : هل هذه الخصوصية مطلقة في طابعها ، ومحتوياتها ؟ هل تعني هذه الخصوصية ، انفصالاً تاماً عن تاريخ المجتمعات البشرية ، وقوانينها العامة والنوعية ؟

(٣) طالبت الباحثة بضرورة البحث في مقومات التنشئة الاجتماعية في المجتمعات العربية ، وهو مطلب جد مهم، لكن ألا تقتضي عملية استقراء هذه المقومات في الماضي ، أن تتم في اطار تصور مستقبلي لمشروع تنموي ، يستهدف ، صورة لانسان عربي ذي خصائص وادوار محددة ، كأن تقول انساناً فاعلاً مثلاً ، بدلاً من ان يكون مفعولاً به .

(٤) كان يمكن للدراسة ان تستجلي بعض الأبعاد والمصاحبات المرتبطة بتوظيف المربية الاجنبية في الأسرة الخليجية ، وحتى لو لم تتوفر البيانات حولها ، فإنه كان بالامكان طرح بعض التساؤلات حولها والتي منها على سبيل المثال لا الحصر : (أ) أثر المربية الاجنبية في وعي الطفل بالأسرة وبأهميتها ، فإذا كانت خبرة الطفل ، تقضي عند اعتماده على المربية ، الى أن لا يرى وظائف الاسرة الا من خلال المربية ، وألا يؤثر هذا على ادراكه لأهمية الاسرة ؛ (ب) ما هو تأثير القيم والانماط السلوكية، التي يلتقطها الطفل في الاسرة ، على ثقافة وقيم الأسرة العربية ؟؛ (ج) الا توجد مصاحبات سلبية ، بناء على تعرض الطفل لقيم وأنماط سلوكية متباينة ، على شخصية الطفل ، وصراعاته الداخلية؟ (د) يتأثر الطفل بحكم احتكاكه الأطول بالمربية الاجنبية تأثراً شديداً ، وهي هنا تطيعه ، وتحاول ارضاءه ، وهي عموماً « شغالة او خادمة » ، ألا يؤثر هذا على تصوره للمرأة وادراكه ، حيث لا يراها الا خادمة له ، عاملة داخل المنزل ، الأمر الذي يعمق نظرة متخلفة الى المرأة عموماً .

تعقيب ٢

محمد الرميحي

لا شك ان الباحثة قد بذلت جهداً طيباً في محاولة دراسة موضوع هو معقد وغير محدود البيانات بشكل قطعي . وسوف تنصب ملاحظاتي بعد ذلك على امور خمسة رئيسية هي :

١ ـ لا شك ان هناك علاقة جدلية بين (المربية) وبين التنشئة الاجتماعية للطفل في اي بنية اجتماعية ، ولكننا نحتاج هنا لتحديد معنى (المربية) . فالمعلومات الاولية التي لدينا عن العمالة لدى الأسرة العربية في الخليج هي معلومات عامة تقع تحت عنوان « الطهاة والعاملون في الخدمة المنزلية » ـ وتفتقد الاحصائيات الدقيقة او شبه الدقيقة التي تبين لنا عدد (المربيات) في اطار العاملين في الخدمة المنزلية ـ وتصنيفهم العلمي والقطري وبدون هذا النوع من الاحصائيات تبقى ملاحظاتنا في اطار الملاحظات العامة .

٢ ـ من اجل معرفة التأثيرات الحقيقية على الاطفال في الاسرة الخليجية الناتجة عن الاحتكاك مع المربية ، لا بد من دراسة ميدانية ، وتوافق الدراسة التي بين أيدينا على هذا الامر عندما تشير في الملخص الى اهمية هذا النوع من الدراسات .

٣ ـ إن الربط بين المربيات والرق في اعتقادي ربط قريب الى التعسفية منه الى التحليل العلمي . فالمعروف تاريخياً ان ملكية الرق كانت مقصورة على شريحة صغيرة في المجتمع الخليجي التقليدي ، والمقارنة بين الرق القديم وبين العمالة المهاجرة الحديثة ، ولو أنه يفتح شهية المثقفين الى الموضوع ، الا أن هذا النوع من المقارنة يظهر قضية الهجرة الحالية وكأنها قضية مؤسسة كانت واستمرت .

٤ ـ هناك ملاحظة لا بد من الاشارة اليها وهي ان نسبة مساهمة المرأة العربية في

الخليج في العمل هي نسبة صغيرة ـ ويعني ذلك ان معظم السيدات المتزوجات يبقين في بيوتهن ـ وهذا لا يعني بالطبع عدم حصولهن على مساعدة من (خدم المنازل) ولكنه امر مشكوك فيه الى حد كبير ان تقوم المرأة الخليجية بترك اطفالها كلياً الى (مربية) لأسباب ايضاً موضوعية وهي تعلق المرأة بأبنائها وعنايتها بهم . وما قد يترك (للمساعدة) هو تجهيز بعض الامور الثانوية في عملية التربية كالغسيل وحمل الطفل وقت الخروج من المنزل او متابعته في اثناء لعبه داخل او خارج المنزل . وما نلاحظه من التقاط بعض الاطفال للهجات منحرفة عربية واجنبية ، ليس شرطاً ان يكون ناتجاً عن (المربية) ، وانما قد يكون مصدره من افراد الخدم الآخرين .

٥ ـ هناك خلط كبير بين وجود قوة عمل اجنبية كالخدم في المنازل وبين تربية الابناء ، ولقد وجد من استفتاء تجريبي في الكويت ان الاشارة الى المربية لا تعني بالضرورة من تستقدم كمربية لها مواصفات خاصة علمية وثقافية وانما يعني لفظ مربية من تقوم بالعناية العامة بالطفل حتى مع ادائها لبعض المهام المنزلية الأخرى .

وعلى الرغم من الاضافات الحميدة التي اضافتها الباحثة فإننا لا زلنا بحاجة الى دراسة معمقة وتجريبية لفهم عناصر هذا الموضوع فهماً أكبر .

تعقيب ٣

سعد الدين ابراهيم

تتناول هذه الدراسة موضوعاً مهماً طالما ضاعت أهميته في خضم موضوعات اخرى تبدو أكثر أهمية وأكثر درامية حين يتحدث المتحدثون عن الخليج .

آثار العمالة الاجنبية على الاسرة العربية في مجتمعات الخليج ليس له وهيج النفط والغاز وليس له رنين الدينارات والدولارات ، وليس له صليل الثورة التي تتأجج على الجانب الآخر من الخليج ، وليس له صوت الحرب والدمار الذي يجلجل على بعد أميال قليلة، وليس له شبح قوات الانتشار السريع . ولكنه مع ذلك ربما يكون أكثر اهمية في المدى البعيد من كل هذه الاشياء، لأنه يتعلق بالاطفال العرب ، وبجيل جديد سيرث هذه الارض وما عليها في غضون سنوات قصيرة من عمر الزمان .

الموضوع ربما يكون أكثر اهمية من النفط والمال والثورة والحرب وقوات الانتشار السريع ، لأنه يتعلق بشيء أكثر عمقاً ، وأكثر خطورة وهو كيف يتشكل الوعي والوجدان ، وكيف يتبلور الادراك ، وكيف يغرس الانتماء ، وكيف تنسج خيوط المعرفة . باختصار ، الموضوع يتعلق بكيف تتم تنشئة اطفالنا العرب في اقطار الخليج . الموضوع يتعلق بمن يقوم بهذه التنشئة ، وبتأثير هذه التنشئة على الهوية الوطنية والقومية لابناء الخليج ، وبالتالي على ثقافة وهوية الخليج العربي نفسه .

موضوع بهذه الاهمية لا يلقى ما يستحقه من اهتمام من اصحاب الحل والعقد، من صانعي القرار ، من وسائل الاعلام ، من مؤسساتنا التربوية . اصحاب السلطة والقرار أكثر انشغالاً بالثروة والثورة والحرب والنفط . لذلك كانت سعادتي بعنوان هذا البحث .

في مقدمتها النظرية المنهجية ، تناولت د. جهينة أبعاد الظاهرة وأهميتها . ونحن نشاركها مشاركة تامة في كل ما قالته .

لقد أصلت ، وعمقت ، وزادت ، وعادت في هذه المقدمة النظرية المنهجية ، والتي استغرقت نصف صفحات الورقة تماماً . وقد فتحت د. جهينة في هذه المقدمة الطويله شهيتنا لوجبة دسمة عن ظاهرة المربيات الاجنبيات في مجتمعات الخليج . وتوقعنا منها الكثير. وتوقعنا منها الجديد . وكان من حقنا أن نتوقع منها الكثير وان نتوقع منها الجديد . فهي عالمة اجتماع مجتهدة ، وهي خليجية تعيش خبرة مجتمعاتها طولاً وعرضاً وعمقاً ، وهي امرأة شديدة الاقتراب من جوانب الظاهرة التي تصدت لها . وأهم من ذلك فتحت شهيتنا ، وهيأتنا بمقبلاتها ان نكون شرهين .

ولكن الباحثة لم تشف ظمأنا ولم تشبع نهمنا في فهم الظاهرة المهمة التي تصدت لها . ربما كان ضيق الوقت او ندرة البيانات الميدانية حول الموضوع هي السبب في أنها تركتنا انصاف ظمأى وأنصاف شبعى .

١ ـ مدى استخدام المربيات الاجنبيات

إننا لا نعثر في الدراسة على مؤشرات كمية حول انتشار الظاهرة . وما يوجد من هذه المؤشرات هو من النوع غير المباشر ، وفي دولة الكويت فقط . وفي غياب البيانات الكمية المجتمعية عن الظاهرة كنا نتوقع بعض الملاحظات الميدانية او دراسات الحالة التي يمكن من خلالها على الاقل ان نحظى ولو بـاطلالة على نوع الفئات الاجتماعية الخليجية الجديدة التي بدأت تستعين بالمربيات الاجنبيات . مثل هذا الامر كان في مقدور د. جهينة تحقيقه ولو على مستوى دولة قطر .

وإذا كان صحيحاً ان العائلات الخليجية الكبيرة (وقد فهمت من السياق ان الكبيرة هنا تعني من الطبقة العليا) قد درجت تاريخياً على استخدام المربيات الاجنبيات ، قبل الحقبة النفطية ، الا يعطينا ذلك نموذجاً جزئياً « لتجربة سوسيولوجية » يمكن الاستدلال منها على آثار هذا الاستخدام على ابناء هذه الطبقة العليا ؟

٢ ـ الوظائف التي تقوم بها المربية ودور الام في الاسرة

تقول الباحثة انه « من الملاحظة المباشرة انه يكاد يكون الاعتماد على المربية في تربية الاطفال تاماً ومطلقاً » . وتذكر في هذا الصدد المظاهر العديدة لهذا الاعتماد شبه الكامل . وعودة الى السؤال الذي طرحته منذ لحظات : حيث ان لدينا خبرة تاريخية مع عدة أجيال من ابناء الاسر الكبيرة التي تولت مربيات اجنبيات تنشئتهم ، وكيف يفكر هؤلاء ، كيف يشعرون ، وكيف يسلكون ؟ ان النتاج النهائي لعملية التنشئة الاجتماعية في اي مجتمع او شريحة اجتماعية ينعكس في أنماط للتفكير والشعور والسلوك . فهل هذه الانماط بين الجيل الذي تربى على ايدي اجنبيات تختلف بشكل ملموس عنها بين الجيل الذي لم يترب على ايدي مربيات اجنبيات ؟ واذا كان هناك فروق ملموسة ففي أيّ اتجاه ومن ايّ طبيعة ؟

إنني أوجـه هـذه التسـاؤلات لأننا قـد نقـع احيـانـاً ، وبحسن نيـة ، في تضخيم ظـاهـرة معينـة ، وفي الاستـطراد بـدلالاتهـا دون فحص كـامـل ومتعمق . هـل المشكلة في التنشئـة الاجتمـاعيـة لاطفـال الخليـج هي فقط حـدوث التنشئـة عـلى ايـدي مـربيـات اجنبيـات ، ام أن ذلـك عـرض ظـاهـري لمشكلة اكـثر عمقـاً في بنية وقيم المجتمعـات الخليجيـة . ان الـزوجـة الخليجية التي لا تعمـل ومـع ذلـك تلجـأ الى مـربيـة اجنبيـة لتـربيـة اطفـالها هي المشكلة ، وليس المـربيـة الاجنبيـة . هـذه الام الخليجيـة مـاذا تعمـل بـوقتهـا وعقلها وبنفسها ؟

حقـاً إنني كعـربي أشـارك د. جهينـة انـزعـاجهـا من اعـوجـاج لسـان اطفـالنـا في الخليج ، وتفضيلهم للافلام والاغاني والاساطير والحكايات الهندية ، ولكني أكثر انزعاجاً للخـراب النفسي والروحي والعقـلي للام الخليجيـة ، واكـثر انـزعـاجـاً للبنـاء الاجتمـاعي ـ الاقتصادي ـ السياسي المشوه الذي سمح بهذا الخراب ، وما زال يكرِّسه ، والذي يعتبر استخدام المربية الاجنبية نتاجاً وليس سبباً له .

٣ ـ تأثير المربية الاجنبية على الطفل

وهنـا أتفق كـل الاتفـاق مـع المقـولات العـامـة في دراسـة د. جهينـة ولكني لا أتفق مع تفسيراتها وتقويماتها . فمن الطبيعي ان الذي يقوم بعملية التنشئة وخاصة في سنواتها الاولى (قبـل المدرسـة) يكون لـه التـأثير الاعـظم عـلى لغـة الـطفـل ومـدركـاتـه وعـاداتـه وقيمـه . ومـا دامت أجنبيـات يقمن بعمليـة التنشئـة فمن الـطبيعي ان تكـون معـظم هـذه الابعاد « أجنبية » لدى الطفل الخليجي . ولكني اتساءل ، مثلاً ، عن الامور التالية :

ـ هـل هؤلاء الفتيـة الـذين لم تتجـاوز اعمـار بعضهم اثني عشر عـامـاً ، وكـانـوا يضـاربـون في سـوق المنـاخ ، هـل اكتسبـوا هـذا السلوك من المـربيـات الهنـديـات او الحبشيات ؟

ـ هـل المـربيـات من الـطوائف الهنـديـة التي تعـطي اهميـة قليلة للبنـات ، وينعكس ذلـك في اسـاليب تنشئتهـا لأطفـالنـا في الخليـج ، والتي تضـع الفتـاة في مـركـز ادنى من الفتى ، هـل هـذا هـو المسؤول عن وضـع المـرأة العـربيـة في الخليـج ؟ مـاذا عن بقيـة مجتمعـاتنا العـربية التي لم « تتشـرف » او « تتدنس » بمـربيات من هـذه الطوائف الهنـديـة . . هل وضع المرأة فيها افضل ؟

ـ ومـاذا عن بعض شبابنـا ورجالنـا الذين تمتـلىء بهم الانديـة الليلية وقـاعـات القمـار في عـواصم اوروبـا كـل صيف ، وخـاصـة في شهـر رمضـان ، هـل المسؤول عن سلوكهم هذا المربيات الهنديات اللائي لم يغرسن فيهم القيم الدينية الاسلامية الاصيلة ؟

هـذه التسـاؤلات وغيـرهـا ، القصـد منهـا ليس هــو التقليـل من خــطورة ظـاهــرة الاعتمـاد عـلى المـربيـات الاجنبيــات . . ولكن هـو تبيــان « التسلســل السببي » في تفســير الـظواهـر . يجب الا نخلط بـين السبب والنتيجة ، بـين العـرض والاصيــل ، بـين الــداء الحقيقي وكبش الفـداء . المربيـة الاجنبيـة هي عـرض ، وهي نتيجـة لـداء اكـثر خـطورة ، هـو الترهـل والـطفيليـة والاعتمـاد عـلى الآخـرين في كـل شيء : الغـذاء والكسـاء والـدواء والسلاح والحماية .

إننـا بصدد ظـاهرة هي جـزء اخير من مسلســل طـويـل . فبعد أن تـزايـد تخـلي رجـال المجتمعـات الخليجية عن الـوظيفة الانتـاجية ، بـدأت اعداد متـزايـدة من نسـاء المجتمعـات الخليجيــة في التخـلي عن وظيفــة التنشئة . هــذا التخــلي المـزدوج هــو وجهــان للعملة نفسهـا . واطفـال الخليـج ، مثـل عــروبـة الخليــج ، يتهـددهم الضيــاع ليس فقط بسبب المربية الهنـدية وعنـاصر الثقـافة الهنـدية ، ولكن بسبب « اكسفـورد ستريت » وعنـاصر ثقـافة التبعية للغرب .

تعقيب ٤

احمد مراد

١ - في المنهج

عمدت الباحثة الى اقتراح اطار نظري لدراسة أثر المربيات على الاسرة العربية ، واعتبرت هذا الاطار محاولة منهجية للبحث ، قصرته على المنهج البنائي - التاريخي . ولا نعرف الاسباب التي دعت الباحثة الى اغلاق المناهج الاخرى في وجهها ، فمنهج التجسيد المتتالي يمكن أن يغني البحث بالوقائع الواردة في « ملف المعلومات » الذي وضعه قسم التنمية البشرية في المعهد العربي للتخطيط . كما ان المنهج الوظيفي يفيد في تحليل ظاهرة استخدام المربيات الاجنبيات في اقطار الخليج العربي .

لقد طرحت الباحثة في هذا الاطار خمس قضايا عامة تشكل مدخلاً منهجياً جيداً للبحث الذي أخذته على عاتقها . ولكنها خلصت الى تعريف اجرائي لمفهوم التنشئة الاجتماعية ترد عليه اعتراضات كثيرة . وانا اوافق د. عبدالباسط عبدالمعطي على جميع الملاحظات التي أبداها حول هذا التعريف .

لقد افترضت الباحثة ان تتم عملية التنشئة الاجتماعية داخل الاسرة ، بالدرجة الاولى ، وهذا بحد ذاته موضع ملاحظات عديدة . ومن اجل فهم التنشئة الاجتماعية داخل الاسرة ارادت الباحثة ان تتعرف على تسعة جوانب مهمة في الحياة الاسرية في الخليج . ولكنها لم تعمد في البحث الى التعرف على هذه الجوانب التسعة ، ولم نر ان الباحثة استفادت من المفهوم البنائي - التاريخي في البحث ، ولا من القضايا العامة الخمس التي طرحتها . . . وكل هذا جعل هناك خلافاً بين القسم الاول من البحث - وهو القسم المنهجي - وبين القسم الثاني ، وهو القسم التحليلي . وبذلك اصبح هناك انفصال كامل بين قسمي البحث . ونحن لا ندري المبرر لوضع القسم الاول اصلاً . ولو قصرت الباحثة دراستها على القسم الثاني،

وأغنته بالمفاهيم النظرية والمقارنة والمنهجية التي جاءت في القسم الاول لكان البحث اقوى وأمتن وأكمل . ان القسم الثاني ،وحده ، هو في الواقع موضوع الدراسة .

٢ ـ الآثار المترتبة على الاعتماد على المربيات الاجنبيات

تحت هذا العنوان الفرعي ، عالجت الباحثة الموضوع الاساسي المطلوب في ثلاث نقاط : أ ـ مدى استخدام المربيات الاجنبيات لدى الاسر العربية ؛ ب ـ الوظائف التي تقوم بها المربية ودور الام في الاسرة ؛ ج ـ تأثير المربية الاجنبية على الطفل .

إن الباحثة هنا لم تأخذ لا بالمفهوم النووي ولا بالمفهوم الممتد للاسرة، وهو ما أشارت الى ضرورة التعرف عليه في نمط الاسرة الخليجية . ان الاسرة بمفهومها النووي تضم كلا من الأب والام والاولاد . وقد اقتصرت الباحثة على معالجة آثار التنشئة الاجتماعية للمربية الاجنبية على الطفل والام دون باقي افراد الاسرة . ولو تمت معالجة الأثر على الاخوة والاب لكان البحث أكمل .

أ ـ مدى استخدام المربيات الاجنبيات لدى الاسر العربية

لقد توصلت الباحثة في هذا الموضوع الى عدد من النتائج منها :

(١) ازدياد استخدام المربيات الاجنبيات لدى الاسر العربية . لقد قدمت الباحثة ارقاماً عن الكويت فقط حتى عام ١٩٧٥ . ونعتقد ان هذه الظاهرة تسارعت بعد ذلك ، وهي تصح على مختلف بلدان الخليج .

(٢) لا يبدو ان انتشار الاعتماد على المربيات جاء بعد نزول المرأة الى العمل ، بل ان ظاهرة الاعتماد على المربيات الاجنبيات تنتشر لدى الاسر التي لا تعمل فيها الزوجة .

ولم تعط الباحثة الاسباب للنقطتين المذكورتين . وفي رأيي ان ذلك يعود الى نمط توزيع الثروة والدخل وتوسع نمط الحياة الاستهلاكي ، وخاصة بعد فورة اسعار النفط .

(٣) فرضية ان تكون ظاهرة المربيات الاجنبيات تطوراً او رؤية حديثة لظاهرة الرق . وقد أشار المعقب د. عبد الباسط الى وجود بعض الشواهد والادلة على ذلك ، ولكنني أرى شواهد ودلائل تفيد العكس . وقد قدمت الباحثة أساساً لذلك عندما ذكرت ان مصادر المربيات الاجنبيات قد تغيرت من بلدان افريقيا الشرقية (وهي التي كانت مصدر الرقيق) والدول العربية ، الى الهند وباكستان والفليبين وبنغلاديش . وقد كان التجار الهنود في القرن الماضي يلعبون دور الوسيط الاستعماري بين الخليج وانكلترا .

ب ـ الوظائف التي تقوم بها المربية ودور الام في الاسرة

يشكل هذا الجانب من البحث صياغة انطباعية وصفية ، حيث يستحيل اعطاء اي ارقام عن ايّ من البلدان الخليجية. إن مجموع هذا الجانب ضعيف من الناحية التحليلية .

فالمعروف ان المجتمع الخليجي يتحول بسرعة ـ بعامل النفط والمال ـ من النظام العشائري الى جزء عضوي من النظام الرأسمالي العالمي . وهذا التطور الاقتصادي السريع صاحبه تطور اجتماعي سريع ايضاً ، تبدّى في التضاد الحاد بين قيم العشيرة وقيم المال ، وفي التضاد بين مجتمع الرقيق ومجتمع الخدم وفي التضاد بين مجتمع المندوبين الآمرين والمستشارين العاملين . . . . الخ .

وعندما كان المجتمع الخليجي يقوم على التجارة وصيد السمك واللؤلؤ كان للمرأة دور مرموق في تقسيم العمل ، فكانت « ربة البيت » المسؤولة عنه في حالات الولادة والوفاة والمرض وفي العناية بالماشية . . . وغيرها ، نظراً لغياب الرجل عن البيت لعدة اشهر بسبب الرحلات التجارية او رحلات صيد اللؤلؤ ، وبذلك كانت المرأة تدير الاسرة وتدبر شؤونها . ومع تدفق النفط وتدهور الاقتصاد التقليدي ، ونشوء وتطور الاقتصاد الحديث ، تراجع دور المرأة الاقتصادي ومكانتها الاجتماعية ، واصبحت تعيش بين قيم الماضي والحاضر ، وتحولت المرأة الخليجية الى واحدة من ثلاث :

ـ القيام بالاعمال التجارية مباشرة او بالواسطة ، والاشراف على هذه الاعمال ، او العمل في احد المراكز الحكومية او الجامعية او في الشركات الخاصة . وهذه الفئة من النساء تضم المثقفات وبعض نساء التجار وافراد الاسر الحاكمة .

ـ زوجة يحيط بها الخدم والطهاة والمربيات ، ويتجه اهتمامها للباس والموضة والرحلات والحفلات المظهرية ، وهؤلاء هن نساء اغلب التجار والصناعيين والمقاولين وارباب الاعمال ، وكذلك نساء كبار الموظفين الخليجيين في القطاع العام والخاص . ويتركز النمط الاستهلاكي أساساً في هذه الفئة التي تحمل معها بذور العدوى للفئات الاخرى . وتضم هذه الفئة بعض العربيات غير الخليجيات ، كما انها تتسع باستمرار .

ـ ربة بيت ملتزمة بعملها المنزلي دون الاهتمام بادارة شؤون الاسرة ، التي أصبحت من مسؤوليات الرجل . وبذلك تراجع دورها الى مستوى الحريم ، ولكن بأشكال جديدة . وتضم هذه الفئة الفقراء إجمالاً ، كما يدخل فيها بعض العربيات غير الخليجيات .

إن كل ما ذكر يوضح تهميش الدور الاجتماعي ـ الاقتصادي للمرأة الخليجية . ومع ازدياد استخدام المربيات يزداد دور الام هامشية ، خاصة اذا ازداد عدد الخدم والطهاة مع وجود المربيات . ان المربيات الاجنبيات موجودات أساساً لدى الفئتين الاولى والثانية ، ولكن آثار المربية الاجنبية تختلف من هذه الفئة الخليجية الى الفئة الاخرى ، كما تختلف حسب دور المرأة ـ الزوجة في العائلة ، وحسب بلد منشأ المربية الاجنبية ، ومعتقداتها الدينية ، وقيمها الاجتماعية ، والاعمال المنزلية التي تقوم بها ، والمدة التي تبقى بها لدى العائلة المستخدمة .

ج ـ تأثير المربية الاجنبية على الطفل

عالجت الباحثة ،تحت هذا العنوان، نوعين من التأثير : (١) التأثير المعنوي ؛ (٢) التأثير القيمي . ولم تعط الجانب الواحد منها اكثر من عشرة اسطر . ولقد كانت أحسنت صنعاً لو انها توسعت اكثر واعطت انطباعاتها وملاحظاتها،وأبانت التباينات والتنوعات الموجودة حسب فئات العائلات الخليجية ومصادر المربيات وعاداتهن وتقاليدهن وقيمهن وأثرها على الاطفال ، وأثر تغيير المربيات على الطفل . وكل هذا يتطلبه التحليل البنائي التاريخي حسب مستويات معينة من الانساق ، وحسب منهج التجسيد المتتالي .

ولكن الباحثة لم تعالج اطلاقاً التأثير النفسي على الطفل من وجود المربيات الاجنبيات ، وهو امر لا يحتاج الى بيان أهميته . فالمربية تعطي الطفل شيئاً منها ، من كيانها من ذاتها ، فيتحول الى طفل هجين مختلط مزدوج الولاء ، متسلط من ناحية وتابع من ناحية . وقد يصبح مزدوج الشخصية ، وخاصة عندما يكبر . فهل تنتظر اسراً هجينة Indo-Arab ضعيفة الولاء العربي ، وربما الخليجي ، لدى فئات معينة من ابناء الخليج ، وهل سيقود استخدام المربيات الاجنبيات ، والذي يتزايد باستمرار لدى بعض فئات المجتمع الخليجي الى تحلل الاسرة العربية في هذه المجتمعات الخليجية .

وفي الختام ، نلاحظ ما يلي :

ـ لم يرد ذكر أي أثر للمربية الاجنبية على الزوج ، وعلى الاولاد والاخوة ، او على الاطفال عندما يكبرون عند نفس المربية ، فهم ابناؤها وأسيادها ، والزوج قد يصبح اسيراً للمربية في حدود معينة اذا كانت الزوجة من النمط الاستهلاكي اللامبالي بأمور البيت والاسرة .

ـ لم يفرق التحليل البنائي بين أثر المربيات في البلدان الخليجية الكبرى ، كالسعودية والبلدان الخليجية الصغرى كالامارات ، كما أنه لم يفرّق بين اثر المربيات في البلدان السائرة في طريق التحديث كالسعودية وعمان ، والبلدان الخليجية المتحدثة كالبحرين والكويت .

ـ لم يفرق التحليل البنائي ـ التاريخي بين المساقات المتعددة للتحليل ، واعتبرها مساقاً واحداً . وهذا تبسيط مخل ، إنّ لم يفرق بين مصادر المربيات الاجنبيات (بلد المنشأ) ، ومدة خدمتهن ، وطبيعة العائلة المستخدمة .

المناقشات

١ ـ جودة عبد الخالق

أشكر الباحثة على دراستها القيمة التي تنقلنا الى « المجال الحساس » لتأثيرات العمالة الاجنبية وهو مجال التأثير « من الداخل » اي من خلال تشكيل وجدان الانسان العربي في منطقة الخليج . لي بعد ذلك عدة ملاحظات :

ـ أشارت الباحثة الى تأثير المربية في تنشئة الاطفال من حيث تأثرها بمحيطها الاجتماعي السابق بتفضيل الذكور على الاناث. وأنا أضيف : هل هناك قيم اخرى ؟ وما هو الإيجابي وما هو السلبي منها ؟ وما مدى التناقض (او الانسجام) الذي تولده القيم الجديدة مع نسق القيم القائم في الخليج ؟

ـ أشارت الباحثة الى أن تزايد الاعتماد على المربيات لم يقترن بزيادة متناسبة في مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي . والسؤال هو : فيم إذاً تصرف المرأة طاقتها ؟ هل هناك أنشطة جديدة . . اجتماعية (كأعمال الخير والبر والعمل الاجتماعي العام عموماً) . . ترفيهية ؟ . . . الخ . ما هو الحادث فعلاً ؟ أود لو أن الباحثة او أياً من الحضور من واقع تجربته الشخصية أنار لنا ابعاد الموضوع الحيوي المطروح ، ما هي في الواقع نتائج هذه التجربة ؟

ـ في ضوء نتائج البحث اتساءل : ما هو تأثير الاعتماد على المربيات على علاقة الرجل بزوجته وبالمرأة عموماً ؟ وهل يكرس هذا بدرجة اكبر نظرة الرجل للمرأة كموضوع للجنس بعد ان تخلت عن احدى وظائفها الاساسية ، وهي تربية النشء والعناية بشؤون البيت والاسرة؟ ام أن الظاهرة على العكس أدت الى زيادة المساواة بين الرجل والمرأة ؟ هذه اسئلة تستدعي الانتباه من الباحثة او من أيّ باحث يتصدّى لمتابعة الموضوع .

٢ ـ جاسم القطامي

أحب ان أنبّه كشخص عاش في المنطقة وأنا من العينات التي يمكن أن تدرس، كرجل استخدم مربية اجنبية اشعر ان هناك تغيراً في سلوك الاولاد الذين نشأوا في ظل مربية اجنبية ، هذا مع العلم ان زوجتي متعلمة وتخصص وقتاً كبيراً للتربية في البيت وبالرغم من ذلك هناك تأثير كبير على البيت ، وأنا لا استطيع أن أفسر لأني لست عالماً اجتماعياً يستطيع أن يرصد التغيرات ويحلل النتائج النفسية اجتماعياً ، فهناك خلل لدى هذا الجيل في هذه المنطقة ، الذي تربى على ايد اجنبية وجاهلة ايضاً وبعيدة عن مجتمعه ، وتحمل خصائص وعادات وتقاليد بعيدة عن هذا المجتمع ، هذا الخلل يجب أن يدرس ويحلل اجتماعياً وخاصة انه لم يجر حتى الآن بحث ميداني لهذه الظاهرة التي استمرت ١٥ عاماً في هذه المنطقة ، وعلى الأخص في الكويت .

النقطة الثانية تتعلق بتناول الباحثة لموضوع الرق وموضوع المربية والربط بينهما . اعتقد ان الرق في هذه المنطقة كان عند طبقة محدودة جداً من الاغنياء ، أما المربيات فقد انتشرن الآن في كل بيت ، حتى الفقير منها عنده مربية . وأنا أعتقد ان الرق كانوا يأتون ويندمجون في العائلة ويربون ابناء هذه العائلات وكأنهم ابناؤهم ، وهم لهم بعض الاضرار ولكن خطورتهم ليست كخطورة المربية الاجنبية .

٣ ـ شملان العيسى

ذكرت الباحثة بأن ظاهرة انتشار المربيات في الغرب جاءت كنتيجة لنزول المرأة الى سوق العمل . على عكس الحال في الخليج ، حيث لا تزال نسبة عمالة المرأة منخفضة جداً وهذا صحيح .

ولكن السؤال : ما هو تفسير هذه الظاهرة ؟ سأحاول ان اضع بعض التفسيرات :

اولاً : العامل الاقتصادي : الانسان في الخليج . . بسبب الثروة يستطيع وقادر على جلب المربيات ، خصوصاً وان اجور المربيات منخفضة ، معدل اجرهن ٤٥ ديناراً شهرياً .

ثانياً : الرجل في الخليج في السابق كان يقوم بكثير من الالتزامات العائلية ، مثل شراء حاجيات المنزل وغيرها . لكن بعد اكتشاف النفط انسحب الرجل تدريجياً من هذه المسؤولية واصبحت المرأة مسؤولة عن كل شيء من تحضير الاكل . . الى شراء الاثاث وغيرها من الالتزامات العائلية .

ثالثاً : لا توجد دور حضانة في مستوى معقول في الخليج مما دفع كثيراً من العائلات الى جلب المربيات .

ملاحظة قصيرة نهائية تبين ان الخطورة في موضوع المربيات تكمن في ان المرأة في

المجتمعات العربية انسانة مضطهدة ، قد تركت امور تربية اولادها الى انسان اكثر منها اضطهاداً وقهراً ، وهي المربية الاجنبية . فما هي انعكاسات ذلك على الطفل وتربيته ؟!

٤ ـ عبد الرزاق فارس الفارس

للعمالة الاجنبية في المنازل اثار لا تقل اهمية عن تأثير المربيات على الطفل ومنها :

ـ خفض الانتاج الأسري الاقتصادي، وهو انتاج معتبر في كثير من المجتمعات الخليجية وفي الاقتصاد القومي ، وان كان لا يدخل وفق المعايير الاقتصادية في حسابات الناتج القومي .

ـ توافر وقت طويل للمرأة الخليجية غير مستثمر بشكل نافع ، مما يدفع الكثيرات منهن للجري وراء السلع الاستهلاكية ، وآخر منتجات المصانع الغربية .

ـ تنصل المرأة الخليجية عن الاهتمام بالمنزل والقيام بأعبائه أدى الى تعزيز الشعور بعدم الانتماء للاسرة، وفي كثير من الاحيان الى تفكك الاسر .

ـ لم تشر الدراسة الى التفريق بين خدمة الاناث الاجنبيات والذكور الاجانب في البيوت ورعاية الاطفال ، علماً بأن خدمة الذكور في البيوت الخليجية اصبحت ظاهرة ، خاصة بعد اقدام بعض الدول (مثل الهند) على فرض قيود شديدة على خروج المرأة الهندية خارج الهند .

ـ تشير الباحثة الى الجذور التاريخية للظاهرة في الرق وتقول ان « الاختلاف اليوم هو اختلاف في المصدر وليس في الظاهرة » ولكن الملاحظ ان هناك اختلافاً كبيراً في الظاهرة ، حيث كانت محصورة في السابق في العائلات الكبيرة ، بينما شملت الآن معظم الاسر الخليجية تقريباً ، وكادت أن تشكل احدى ضروريات هذه الاسر .

٥ ـ خلف احمد خلف(*)

النقطة الاولى : اعتقد ان المربية الاجنبية تسمية غير دقيقة ، حيث ان من تُقصد بهذه التسمية في الغالب الاعم لا تعدو أن تكون خادمة منزل ، لم تجلب خصيصاً لتربية الاطفال ولم تتوافر لديها ايّ مؤهلات ، وانما يتم تسليم الاطفال اليها كجزء من عملها ، وهي بذلك تتعامل معهم في العادة كعبء اضافي . اي انها بالاضافة الى عدم تأهيلها ، وجهلها في الغالب الاعم واختلاف مجتمعها الاصلي وقيمها ومفاهيمها ، فإنه لا يتوفر لها المناخ النفسي الملائم للقيام بدور المربية في ابسط اشكاله . ومن هنا تنشأ المآسي الكثيرة المباشرة التي نسمع بها في مختلف مناطق الخليج العربي .

(*) قدمت هذه المداخلة والمداخلات التي تليها بعد انتهاء الجلسة . (المحرر)

النقطة الثانية : تقول الباحثة ، بأن العائلات الكبيرة في هذه المنطقة ومنذ القدم درجت على الاعتماد على اشخاص يقدمون خدماتهم لهذه العائلات ، ومن ثم تطرح الدكتورة فرضية ان الاختلاف اليوم انما هو في المصدر وليس في الظاهرة ، وبالتالي فإن الاعتماد على المربية الاجنبية يعد جزءاً من البناء الاجتماعي . وأنا أرى ، مع تقديري لرأي الباحثة ، ان هذه الفرضية غير صحيحة لسببين :

ـ لأنه ومع التسليم بأن العائلات الكبيرة في القدم كانت تفعل ذلك ، فإن هذه العائلات وبحكم الاوضاع الاقتصادية السائدة آنئذٍ ، تشكل شريحة صغيرة في مجتمع فقير معوز ، وبالتالي لا يمكن أن تكون الظاهرة جزءاً من بنائه .

لأن الظاهرة اليوم لا يمكن لها ان تقاس في حجمها وانتشارها وآثارها المدمرة بمجرد اختلاف المصدر ، خدم الامس كانوا من المجتمع ذاته ، يتحدثون نفس اللغة ويحملون نفس القيم والمفاهيم .

النقطة الثالثة : ان الباحثة مصيبة كلياً في تأكيدها على ضرورة القيام بدراسات امبريقية شاملة لتحديد حجم المشكلة ، وربطها بالمشكلة الاكبر الا وهي سياسة الهجرة ، والتي لا يمكن التخطيط لها بمعزل عن السياسة السكانية واحتياجات التنمية فيها . وأود في هذا المجال ان اذكر هنا ان الدورة الخامسة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في البلدان العربية الخليجية ، التي عقدت في مسقط ما بين ٩ ـ ١٢ كانون الثاني / يناير الحالي ، قد دعت بلدان هذا المجلس الى القيام بدراسات قطرية حول هذه المشكلة في اطار منهجي موحد ، على أن يقوم مكتب المتابعة لهذا المجلس باعداد الدراسة الشاملة على ضوء نتائج تلك الدراسات القطرية . وان كانت هناك مشكلات كثيرة ستنشأ عن القيام بهذه الدراسات منها مثلاً ، ان بعض اقطار الخليج لن تستطيع توفير المجموعة الضابطة للدراسات القطرية ، والتي لا تستخدم اسرها خادمات اجنبيات .

اما النقطة الاخيرة : فإن توصيف المشكلة او الظاهرة ليس الا خطوة ، بقدر ما هي اساسية وضرورية ، تبقى خطوة اولى في عملية معقدة للغاية من اجل تغيير مفاهيم ترسخت لدى كل الاسر في المجتمع العربي في هذا الخليج حول استخدام خدم المنازل كمربيات ايضاً ، واقناعها ببدائل عملية وملموسة ينبغي تأمينها وتسهيل الحصول عليها .

٦ ـ حسن حمود

اقترحت الباحثة إطاراً نظرياً لفهم اثر المربية على الاسرة العربية ، وحددت جوانب بنائية لا بد من معالجتها بأيّ دراسة للتنشئة الاجتماعية ، الا ان الباحثة لم تعتمد في دراستها على هذا الاطار .

إن عدم تطرق الباحثة لهذه الجوانب البنائية يجعلنا نطرح الاسئلة التالية :

ـ ما هو اثر الثروة في تعزيز الوظائف التقليدية للزوجين في الاسرة ، وبالتالي ما هو اثر هذه الثروة في ترسيخ التقاليد والعادات التي تحد من مشاركة المرأة في قوة العمل؟

ـ ما هي العلاقة بين قيم المربية وقيم الاسرة العربية في تعزيز او تقليل حدة التمايز بين ادوار الذكور والاناث وعلاقتها بتقسيم العمل ؟

ـ هل تأثر دور المرأة التقليدي في الاسرة بوجود المربية؟ وما اثر ذلك على العلاقات الزوجية وتطلعات الاطفال تجاه القيام بأدوارهم مستقبلاً ؟

ـ إني اوافق الباحثة في ان للمربية اثراً على لغة وقيم الطفل ، الا ان هذا الاثر بنظري سرعان ما يخفت تحت تأثير جماعة الاقران والجماعات المرجعية الاخرى للطفل .

٧ ـ خضر القبندي

تنتهز وزارة التخطيط ـ الادارة العامة لشؤون التخطيط ـ هذه الفرصة لتقدم نبذة موجزة عن اطار الدراسة الميدانية التي تقوم بها حالياً حول اسباب ظاهرة انتشار الخدم وآثارها الاجتماعية على الاسرة الكويتية والمجتمع .

فهي ظاهرة فرضتها ظروف ومقتضيات التطور والنمو الاقتصادي وما صاحب ذلك من تغير اجتماعي نجم عنه زيادة في اعباء المرأة واتساع مسؤولياتها داخل البيت وخارجه ، فلم يعد لديها من الوقت ما يكفي للاهتمام بشؤون بيتها ورعاية اولادها بنفسها ، الأمر الذي جعلها تستعين بمن يقوم بهذه المهام او على الاقل معاونتها في إدائها .

وبدخول الخدم في حياة الاسرة الكويتية نتج عنه آثار اجتماعية وتربوية لا تنعكس فقط على كيان الاسرة فحسب بل تشمل المجتمع بأسره . وتتزايد اعداد هؤلاء الخدم من سنة الى اخرى ، فقد دلت الاحصاءات على ان عددهم قد بلغ ٣١,٣٥٩ خادماً طبقاً للنتائج الاولية للتعداد العام للسكان في عام ١٩٨٠ ، أغلبهم من جنسيات آسيوية . وتمثل الجنسية الهندية اعلى نسبة من جنسية هؤلاء الخدم (٤٢,٨) بالمائة يليهم الجنسيات السيلانية والفلبينية والتايلاندية بنسبة ٢٣,١ بالمائة ، واذا أردنا تصنيف فئة العاملين في المنازل فإن المربيات والشغالات يمثلن ٨٣,٧ بالمائة ويليهن السائقون ٨ بالمائة ثم الطهاة والطباخون ٥ بالمائة . هذا وقد بلغت الاسر (١٩٦١٧٤) اسرة في عام ١٩٨٠ منها (٦٩٥٢٣) اسرة كويتية بنسبة ٣٥,٤ بالمائة من جملة الاسر في الكويت .

وامام استمرار تزايد هؤلاء الخدم كان لا بد من دراسة هذه الظاهرة لمعرفة أسبابها والنتائج الناجمة عنها ومحاولة وضع الحلول المقترحة للتخفيف من انتشارها .

لذا فإن هذه الدراسة تهدف أساساً الى معرفة العوامل والاسباب التي أدت الى تزايد اعداد الخدم في المجتمع كظاهرة اجتماعية ، وما نتج عنها من آثار اجتماعية واقتصادية

تستحق الدراسة والبحث ، وذلك لانعكاسها على حياة الأسرة الكويتية بشكل خاص ، والمجتمع الكويتي بشكل عام .

وقد اعتمد الجانب الميداني من هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها ٨٠٠ اسرة تمثل الأسر الكويتية التي لديها خدم ، وروعي في اختيار هذه العينة ان تكون ممثلة لأنماط السكن المختلفة (نموذجي ، قسائم ، متوسط ، دخل محدود) بمعنى أنه تم اختيار عدد من المناطق السكنية تمثل كل منها نمطاً معيناً من هذه الانماط السكنية .

هذا ومن خلال الحصر الاولي للعينة تبين ان عدد الأسر الداخلة في العينة لديها ما يقرب من ٢٢٤١ خادماً ، كما أنه تم اعداد استمارتين لجمع المعلومات من الميدان :

الاولى : وقد أخذت الرمز (أ) تحتوي على البيانات والمعلومات التي تتعلق بالاسرة .
والثانية : وقد أخذت الرمز (ب) تحتوي على البيانات والمعلومات الخاصة بالخدم .

ويتم جمع البيانات بحيث يكون لكل اسرة داخلة في العينة استمارة واحدة من الرمز (أ) بينما قد يكون للأسرة الواحدة اكثر من استمارة من الرمز (ب) وذلك بحسب عدد الخدم العاملين لدى هذه الاسرة .

وقد قطعت الدراسة الميدانية شوطاً كبيراً حيث سيتم بعدها تحليل البيانات واستخراج اهم النتائج لهذه الظاهرة المهمة ، ونأمل ان يتم ذلك في اقرب فرصة ممكنة .

٨ ـ عبد المالك التميمي

إن المشكلة هي وجود المربيات من شبه القارة الهندية في كل منزل تقريباً في المنطقة ، وربما اكثر من مربية في البيت الواحد، وهذه لها تأثيرها على تربية وتنشئة الطفل ، ولها تأثير ايضاً على افراد الاسرة الآخرين ، بمعنى لا يقتصر التأثير على الاطفال فحسب . فقد أدى انتشار المربيات الى درجة ان الخدم في بعض المنازل قد فاق عدد افراد الاسرة . ان وجود الخدم بهذه الصورة اصبح جزءاً من الحياة الاجتماعية في الاسرة ، بل اصبحت هذه الظاهرة من الضروريات لدى بعض الأسر .

إن رخص هذه اليد العاملة والطاعة التي يتمتع بها هؤلاء الخدم ، لحاجتهم الماسة الى العمل في ظل الظروف الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الذي جاء منه هؤلاء الخدم ، خاصة في السنة الاولى والثانية من عملهم في المنطقة ، هي من اسباب تزايدهم .

وهناك نقطة اخرى اود الاشارة اليها ، تقول الباحثة ان « هناك عمالة تقليدية لمرحلة ما قبل النفط نازحة من الهند وباكستان وايران ، وعمالة حديثة لمرحلة ما بعد النفط آتية من جنوب شرق آسيا » . أعتقد ان هذا امر غير صحيح ، ذلك ان العمالة التقليدية التي اشارت اليها وهي من شبه القارة الهندية ، جاءت الى المنطقة بكثافة في العصر النفطي وليس قبل النفط ، وان كانت

اعداد منها فعلاً قد هاجرت الى المنطقة قبل النفط ولكن بأعداد قليلة ، وأساساً بفعل الوجود الاستعماري البريطاني الذي كان يسيطر على شبه القارة الهندية ومنطقة الخليج العربي معاً . كما ان العصر النفطي لم ينته بعد حتى تقول الباحثة ما قبل النفط وما بعد النفط ، وهي تقصد الفترة النفطية .

٩ ـ محسن خليل ابراهيم

عن فرضية الباحثة بأن ظاهرة المربيات يمكن أن تكون تطوراً للرق ، نود أن نبين ما يأتي :

ـ ان حجم العائلات الكبيرة في المجتمعات العربية الخليجية قديماً وحديثاً قبل النفط وبعده ، ليس بالعدد الكبير بالشكل الذي يمكننا من تعميم حالة استخدامها لاشخاص يقدمون الخدمات لهذه المجتمعات . هذا من ناحية ، اما من الناحية الاخرى فإن استخدام هؤلاء الاشخاص في العائلات الكبيرة ارتبط بضرورات ووظائف اجتماعية محدودة ، مثل القيام بخدمات الضيافة للضيوف وتربية بعض الابناء في حالة زيادة عددهم ، واستخدام عدد منهم في الغزوات العشائرية التي كانت تنشب بين الوحدات القبلية .

ـ إن ظاهرة استخدام المربيات الاجنبيات في الاسرة العربية الخليجية حالياً لها ظروفها الموضوعية الاجتماعية التي قد لا ترتبط بنزول المرأة الى مجال العمل كما ذكرت الباحثة ، بل ترتبط بتعدد اهتماماتها الترويحية والاستهلاكية والاجتماعية والثقافية عما كانت عليه قبل ثقافة وحضارة النفط. فالوسائل الترويحية الآلية والاجتماعية من (فيديو ، وراديو ومسجل، وسيارة، وقوارب نزهة ، ورحلات صيد وسفرات سياحية داخلية وخارجية ومسارح وسينما ودور لهو وكازينوهات) قد ازدادت كما تعددت وتباينت انماط الاستهلاك لاشباع الحاجات الاساسية والكمالية .

ـ تحدثت الباحثة عن تأثير المربية الاجنبية على لغة وقيم وعادات الطفل العربي في الخليج بصورة عامة ، ولم تبين لنا النتائج الاجتماعية الناجمة عن هذا التأثير حالياً ومستقبلاً ، والمتمثلة في المسخ الثقافي والحضاري لشخصية الاطفال العربية ، وخلق ازدواجية في الولاء لديهم ، تتأرجح بين مجتمع وبلد المربية ومجتمع وبلد الطفل ، بحيث يمكن أن نقول ان هذه الظاهرة ـ اذا ما ازدادت ـ سوف تشكل خطورة كبيرة على مجتمعنا العربي في الخليج مستقبلاً ، وتتمثل هذه الخطورة في مسخ وتشويه هويته وذاتيته العربية

١٠ ـ جهينة سلطان العيسى ترد

اشكر السادة المعقبين والمشاركين في الندوة لما أثاروه من قضايات لا شك انها أساسية ومهمة . ويبدو انني قد استطعت ان احقق الهدف من تقديم هذه الدراسة . فنظراً لعدم وجود دراسات سابقة في هذا الموضوع وعدم توفر بيانات احصائية دقيقة عنه ، فقد حاولت

ان اطرح الورقة بهذا الشكل لسببين : اولا ، باعتبارها محاولة منهجية الهدف منها مناقشة الاطار النظري مع مجموعة من العلماء والمفكرين الذين لا شك ان انتقاداتهم واراءهم ستوجه هذا الاطار وتقومه بحيث يمكن الاستفادة منه في دراسة هذه الظاهرة بتشكل علمي مقنن . وثانياً ، لأنه حسب معلوماتي لم يحاول احد من الباحثين العرب ان يطرح إطاراً نظرياً امام جمهرة من الباحثين والعلماء ، وعادة ما يقرر كل باحث ان يدرس الموضوع من زاويته الخاصة وتوجه اليه الانتقادات بعد ذلك ، فلماذا لا نبدأ بطرح الاطر النظرية في حلقات نقاشية ـ على الاقل ـ ثم التوجه منها بعد ذلك لتأصيل نظرية عربية مستمدة من الواقع العربي؟ فمن السهل على الباحث الاجتماعي القيام بدراسة امبريقية في هذا المجال ولكن ما هو الاطار النظري الذي يستند اليه ، لذلك طرحت هذا الاطار لعله يصلح لدراسة هذه الظاهرة بشكل منهجي وعلمي . ومع ذلك فقد قمت بدراسة ميدانية استطلاعية تعطينا مؤشرات عن هذه الظاهرة .

وسأبدأ باعطاء نتائج دراسة ميدانية محدودة ، ثم انتقل الى الرد على كل تعقيب على حدة . فقد اجريت فعلاً دراسة استطلاعية على عينة مكونة من ٦٥ اسرة قطرية ، وتوصلت الدراسة الى بعض النتائج المهمة منها ان ظاهرة المربية الاجنبية منتشرة في المجتمع القطري . وان جنسيات المربيات في الغالب من شبه القارة الهندية وجنوب شرق آسيا فتأتي المربية الهندية في المرتبة الاولى بنسبة (٤٣ بالمائة) والسيرلانكية في المرتبة الثانية بنسبة (٣٤ بالمائة) ثم الفليبينية بنسبة (٩ بالمائة) وتليها العربية بنسبة (٨ بالمائة) والكورية بنسبة (٣ بالمائة) والانكليزية بنسبة (١,٥ بالمائة) . ويبدو ان ديانة غالبية المربيات هي الديانة المسيحية في المرتبة الاولى بنسبة (٤٢ بالمائة) والبوذية في المرتبة الثانية بنسبة (٣٧ بالمائة) وبدون ديانة (ملحدة) بنسبة (١٩ بالمائة) وذلك في المرتبة الثالثة . اما اقل ديانة فهي الاسلام وتأتي في المرتبة الاخيرة بنسبة (٥ بالمائة) .

وحين ارادت الدراسة ان تتعرف على الاسباب المؤدية الى انتشار الظاهرة ذكرت الاسباب التالية : عمل المرأة بنسبة (٣٩ بالمائة) ، كمظهر حضاري وللتباهي بنسبة (٢٢ بالمائة) ، وظهور الاسرة الزواجية الصغيرة وضعف العلاقات القرابية (١٠ بالمائة) ، والرخاء الاقتصادي (٩ بالمائة) ، وللمساعدة في انجاز الاعمال المنزلية (٩ بالمائة) ، ولعدم مساعدة الزوج زوجته في الشؤون المنزلية (١ بالمائة) وعدم توفر دور حضانة (١ بالمائة) ، وكثرة عدد الاطفال في الاسرة (٥ بالمائة) والمحاكاة (٤ بالمائة) .

وأكدت المستجيبات ان المربية تؤثر على العادات والتقاليد والقيم وخاصة فيما يتعلق بالشعائر الدينية والعلاقات القرابية وانماط السلوك والملبس والمأكل والقيام ببعض الحركات وكذلك على الثقافة والتآلف الاجتماعي . فبينت الدراسات ان المربية تؤثر على لغة الطفل واجاب على ذلك (٣٩ بالمائة) من العينة ، وكذلك على صحة الطفل (١٨ بالمائة) وشخصية الطفل (١٥ بالمائة) وسلوك الطفل (٢٨ بالمائة) .

اما عن تأثير المربية على دور الام فقد اجاب على ذلك (٦٨ بالمائة) من العينة وعلى دور الاب (٣٢ بالمائة) من العينة .

هذه نتائج اولية والتي من خلالها تأكد بأن الظاهرة موجودة وبالتالي تتطلب دراسة موضوعية تقوم على اسس علمية دقيقة .

وفيما يخص تعقيب د. **عبد الباسط عبد المعطي** : فإني أتفق معه فيما يتعلق بتعريف مفهوم التنشئة الاجتماعية وان التعريف المذكور مناقض لشروط المفهوم ، وهي نقطة جوهرية أردت اثارتها في هذا الملتقى العلمي ، الا وهي ان الباحث كثيراً ما يناقض نفسه ، وقلّما يثير المشاركون هذه القضية ، هذا من جانب . ومن جانب ثانٍ اردت التوصل مع المشاركين المخلصين الى تحديد مفهوم التنشئة الاجتماعية بما يتناسب مع موضوع الدراسة ، فهل يمكن ان نطرح تعريفاً آخر نتفق عليه وهل يصلح هذا التعريف : **التنشئة الاجتماعية عملية تعلم مستمرة تتم في محيط اجتماعي خاص مرتبطة بذلك بالبناء الاجتماعي ونظمه المختلفة ؟**

اما توافق الفرد فلا يعني البعد السلبي للتنشئة الاجتماعية فطالما ان المجتمع متغير فإن التوافق يعني ان هناك تغيراً مماثلاً في شخصية الفرد وانماط سلوكه ونسق قيمه يقابل ذلك التغير في البناء الاجتماعي بشكل لا يؤدي الى حدوث « هوة ثقافية » .

كما أن الجوانب المقترح دراستها في هذا الموضوع فمن الضروري ان تحلل من خلال بعد بنائي تاريخي ، والا فإن الاطار المقترح لن يحقق الهدف منه ، ولا يمكن بأية حال من الاحوال أن تدرس نمط الاسرة او العلاقات داخلها او خارجها وغيرها الا من خلال البعد الاجتماعي الاقتصادي في ذلك البناء وما يترتب عليه من علاقات وادوار . . . الخ .

واذا انتقلنا الى موضوع « الرق » فإنني ما زلت اؤكد على ضرورة دراسة هذه الظاهرة لما قد تكون لها من آثار على عملية التنشئة وعلى بروز ظاهرة المربية الاجنبية وعلى البناء الاجتماعي برمته .

كما ان الخصوصية العربية لا تعني الانفصال التام عن تاريخ البشرية والقوانين العامة والنوعية التي تحكم تلك المجتمعات ، فكما ان هناك ثقافة صينية وانجلو ـ سكسونية على سبيل المثال فلدينا ايضاً الثقافة العربية التي تميز المجتمعات العربية ، والتي تشترك في بعض من عناصرها مع الثقافة العالمية نتيجة لعمليات الاتصال الثقافي والانتشار الثقافي وغيرها .

وإذا انتقلنا الى تساؤلات وتعقيبات السادة المشاركين ، فاتفق مع د. جودة عبد الخالق ان مسألة تشكيل الوجدان هي عملية تتم من الداخل مرتبطة بنمط التنشئة وبنوع البناء الاجتماعي القائم ومؤسساته المختلفة ، فالانتماء القومي ارتبط أساساً بالوعي بالقومية العربية وربما هتاف من المحيط الى الخليج في الستينات دليل على تشكل الوجدان العربي المرتبط بالقضايا القومية .

اما القيم التي ظهرت مع انتشار ظاهرة العمالة فهي كثيرة ولقد أشار اليها د. حيدر ابراهيم في بحثه ولعل اكثرها بروزاً ظهور روح الفردية والانعزالية وتحقير العمل اليدوي الذي كان اساس البناء الاقتصادي في مرحلة ما قبل ظهور النفط .

اما تعقيب د. **الرميحي** : فيما يتعلق بالنقطة الاولى وهي نتائج الدراسات الغربية الصناعية ، فإنه يتضح من القراءة المتأنية للورقة ان عرض ما توصلت اليه بعض الدراسات يهدف الى توضيح الفرق بين دور المربية في المجتمعات الغربية الصناعية والمجتمعات العربية التي تتطلب بالضرورة دراسة خاصة منبثقة من واقع المجتمعات العربية لتحديد ذلك التعريف . ونظراً لعدم وجود اطار نظري عربي حتى الآن يصلح لأن يكون منطلقاً للدراسات والبحوث الاجتماعية فإنه لا مناص ـ مرحلياً ـ من الاستعانة بالنظريات الغربية ولا يعتبر هذا قصوراً وما زلنا نؤكد يوماً بعد يوم على ضرورة طرح اطار نظري عربي.

واما عن مفهوم المربية فاتفق مع د. الرميحي بأنه يجب ان نعرف هذا المفهوم ونحدده نتيجة للخلط الواضح بين المربية كما هي موجودة في المجتمعات الغربية والمربية الموجودة في المجتمعات العربية والتي هي في معظم الاحيان ذلك الشخص الذي يقوم بأداء بعض الخدمات المنزلية ومن ضمنها رعاية شؤون الاطفال في الاسرة .

وفيما يتعلق بالاعتراض على مفهوم الدراسات الامبريقية واستبداله بالدراسات التجريبية ، اعتقد ان الفرق واضح بين الدراسات الامبريقية التي يطلق عليها بعضهم دراسات تقريرية وهي الاحتكام الى الواقع ، وبين الدراسات التجريبية ، فالدراسات وهي تلك الدراسة العلمية التي تتم بواسطة التجريب وتختلف كلياً عن الدراسة الامبريقية .

اما عن قضية الربط بين الرق والمربية فإنها قضية محورية في دراستنا لمجتمعات الخليج العربي ، ولا يقصد منها تبرير دور المربية الاجنبية وتقليل خطورته . فإذا ما افترضنا ضرورة دراسة هذه المجتمعات دراسة تاريخية بنائية يكون من الضروري التعرف على ذلك البناء الاجتماعي الذي كان سائداً والفئات الاجتماعية المؤثرة فيه ، فالطبقات الاجتماعية لها اكبر الأثر على البناء الاجتماعي .

ومن حيث الموضوع الرابع وهو الشك في ترك الام اطفالها للمربية كلياً فإن المتابع لما يكتب على صفحات الجرائد عن الحوادث الناتجة عن ترك الامهات اطفالهن مع المربيات لدليل على ذلك وان كنت اتفق مع د. الرميحي على ان هناك فئة تشترك مع المربية في العناية بالاطفال وهذا ايضاً يحتاج الى تحقيق امبريقي .

بالنسبة لتعقيب د. **سعد الدين ابراهيم** : بشأن البيانات الكمية فهي غير متوفرة في هذا المجال وتعذر الحصول عليها ، اما عن الوظائف التي تقوم بها المربية الاجنبية فكما بينت النتائج الاولية للدراسة الاستطلاعية بأنها كثيرة ومتعددة تتدرج ما بين الاشراف الكلي على الطفل من حيث تغذيته والعناية به وتلقينه مبادىء السلوك الى التأثير على قيمه

وعاداته . اما عن حقيقة وجود اجيال قد تربوا على ايـدي مربيـات اجنبيات ومـدى اختلافهم عن الاجيـال المعاصـرة فهو مـوضوع محـوري يحتاج الى دراسـات امـبريقيـة للتـأكـد من هـذا الاختـلاف . وليس الهدف هـو تضخيم او تقليل حجم هـذه الظاهـرة والتي لا نشـك لحـظة واحـدة في مدى اهميـة دراستها للتعـرف على ابعـادها الاجتمـاعية والاقتصـادية والسيـاسية في المجتمعات العربية الخليجية ، ولا اتفق معـك في ان نساء الخليـج قد بـدأن مسلسل التخـلي عن وظيفة التنشئة الاجتماعية ، ان هذا حكم غير مـوضوعي ، ولا يمكن ان نـربط بين تخـلي الـرجال عن الـوظيفة الانتـاجية والتي ان بـدت ظاهـرياً كتخـلٍ ، وانما هي نتيجـة عـوامـل سياسية اجتماعية ليس هنـا مجال ذكـرها . وعنـدما نتكلم عن مجتمعـات الخليج العـربي يجب ان ننظر اليها كتكوينات اجتماعية خاصة .

بـالنسبة لتعقيب د. احمـد مراد : من حيث المنهـج فـإنـه من حق اي بـاحث ان يختـار المنهج الذي يلائم موضـوع بحثه معتمـداً في ذلك عـلى قضية « ان المـوضوع يحـدد المنهج » ، ولكن هذا لا يعني بالضـرورة ان المنهج البنـائي التاريخي هـو المنهج الـوحيد والمـلائم لدراسـة هذه الظاهرة وانما يمكن ان يختار الباحث اي منهج يريد ولعل المنهج التكاملي ارحب واشمل لدراسة هذه الظاهرة.

امـا عن الجـوانب التسعــة المهمـة في حيـاة الاسـرة فهي جـوانب من وجهـة نـظر سوسيولوجية يبدو انها مهمة لـدراسة تـأثير المـربية الاجنبيـة ولكن السؤال الذي يـطرح نفسه هـل ترى انها هي الجـوانب الاساسيـة ام ان هناك جـوانب اخرى غيـرها ؟ وهـو الهـدف من طرح الاطار النظري والذي يمكن الاسترسال فيه بعد تنقيحه وتعديله .

وما زلنا نـاقش القضية التي اثـارها د. الـرميحي ود. مراد ويبـدو ان د. سعد الـدين ابراهيم سيثيرهـا ايضاً وهي الانفصـال بين قسمي الـورقة ، ولسنـا هنا في مجـال تبريـرات او دفاع عن دراسة ، ولكن الهدف من هذه الـدراسة وضـع تصور نـظري لدراسـة تأثـير المربيـة عـلى الاسرة فهـل يصلح هذا الاطـار او التصـور ام لا ؟ هـذا هـو السؤال الـذي يحتـاج الى اجابة .

اما عن ان ظاهرة المربية الاجنبية مـا هي إلا تطور او امتـداد لظاهـرة الرق فـأعتقد انها كـذلك ، وان لم يكن القصـد من هذه المماثلة التصور الاستعمـاري للرق والعبودية ، وقـد تبين كما ذكر الاستاذ جاسم القطامي ان هنـاك جيلاً قـد تربّى عـلى ايدي رقيق؟ وهـذا في حد ذاته يستدعي تتبع الظاهرة تاريخيـاً وتبيان مـدى تأثير هذه الـطبقة عـلى البناء الاجتمـاعي من خلال علاقتها بباقي الطبقات في المجتمع .

واذا انتقلنـا الى دور المرأة في المجتمـع التقليدي القـائم على الـرعي والصيـد والغـوص على اللؤلؤ ، فإن ظـاهرة تقسيم العمـل ارتبطت اسـاساً بعـاملي السن والجنس ومن ثم فـإن الدور البارز في الاسرة الممتدة كـان للجدة او العمـة او اكبر النسـاء سناً وبـالتالي لم تكن الام

بالضرورة هي ربة المنزل والمسؤولة المباشرة عن تربية ابنائها . اما المرأة الخليجية اليوم فإنها تعاني من « القهر الاجتماعي » الذي يفرضه المجتمع ولعل ضعف مشاركتها وفعّاليتها يرتبط اساساً بالبناء الاجتماعي ونسق القيم السائد واكبر دليل على ذلك انه في هذه الندوة العلمية ان عدد المشاركات خمس فقط من بين سبعة وستين مشاركاً !

كما انني لا اشك لحظة في تأثير المربية على الجانب النفسي للطفل ، والذي يحتاج الى دراسة متعمقة متخصصة في مجال علم النفس وخاصة علم نفس النمو .

اما عن الملاحظات الاخيرة الخاصة بتأثير المربية على الزوج فقد تبين ان المربية لها دور في ذلك . ولم تحاول الدراسة التوسع في التحليل والمقارنة بين بلدان الخليج العربي لاعتمادها في التحليل اساساً على « ملف المعلومات » الذي وإن كان الجهد الذي بذل فيه كبيراً الا انني اعلم ان حجم العينة في كل مجتمع خليجي كان صغيراً بدرجة لا تسمح بالتعميم ولا بالمقارنة .

الفصل السابع

آثار العمالة الاجنبية على التآلف الاجتماعي

عبد الباسط عبد المعطي (*)

مقدمة

تحدد موضوع الدراسة التي تحويها الصفحات التالية ، لكي يكوّن ، مع غيره من موضوعات الندوة ، ابعاد وتضاريس صورة توظيف العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي . ويقصد بهذه العمالة ، العمالة الآسيوية الوافدة من بلدان آسيا الى الخليج . ولقد اعتمدت الدراسة بشكل واضح كما سوف يلاحظ القارىء ، على « ملف معلومات » ، اعده قسم تنمية الموارد البشرية في المعهد العربي للتخطيط(**)،وهو ملف يحوي بيانات مقابلات ميدانية ، صممت لتكون اداة بحثية لهذا الغرض . كما يحوي توثيقا للدراسات السابقة ، والبيانات الرسمية والتحليلات الصحفية ، التي قدمها مهتمون بالمسألة من باحثي ومثقفي بلدان الخليج ، وغيرهم من العرب . وأما عن محتويات الدراسة فهي تشمل العناصر التالية :

أولاً : التآلف الاجتماعي : الفهم والتصور .
ثانياً : مصلحة العامل الآسيوي في الانتقال الى الخليج العربي .
ثالثاً : مصلحة الخليجيين من استقدام العامل الآسيوي .
رابعاً : التقاء او افتراق مصالح عملية تشغيل العمالة الآسيوية .
خامساً : بعض مؤشرات صراع المصالح ، الدالة على تجاوز وحدة هذه المصالح .
سادساً : بعض المتغيرات المنشطة لحركة الصراع الاجتماعي ومستقبله .
سابعاً : فروض مستخلصة .

(*) لم يتمكن الباحث من الحضور ، ولم يرد كتابة على التعقيبات والمناقشات ، وقد قدّم البحث د. حيدر ابراهيم نيابة عنه . (المحرر)

(**) كان معد الدراسة احد اعضاء الفريق الذي جمع بيانات عن احد اقطار الخليج وقت ان كان خبيراً معاراً للتخطيط الاجتماعي في المعهد العربي للتخطيط .

اولاً : التآلف الاجتماعي : الفهم والتصور

١ - تحوي ادبيات العلم الاجتماعي عدة مصطلحات ، قصد بها الاشارة الى فكرة او اكثر من الافكار قد يحويها مضمون « التآلف الاجتماعي »[1] . وبالرغم من تباين مسميات هذه المصطلحات التي منها : الاستقرار ، التماسك ، الانسجام ، التوازن ، التكامل ، والنظام الاجتماعي ، وحتى السلام الاجتماعي[2] ، فإنها تباينات ظاهرية ، وفي الدرجة تقريباً ، اكثر منها في الجوهر وفي المضمون ، فهي جميعاً - المصطلحات - تنطلق تقريباً ، من رؤية نظرية وايديولوجية ، اطارها المرجعي العام ، الفكر الليبرالي المثالي ، الذي يفترض تصورياً ان توازن المجتمع الانساني واستقراره ، حقيقتان وغايتان أساسيتان ، لاستمرار المجتمع في الزمان والمكان . وربما يدلل على وحدانية اصل انطلاق هذه المصطلحات ، التقاء معظمها ، إن لم يكن التقاؤها جميعاً ، عند تصور الاجماع القيمي والتساوق والتناغم في المصالح بين مكونات البناء الاجتماعي ،كقاعدة اساسية لتحقيق ما يمكن تسميته بالتماسك او التآلف الاجتماعي . . . الخ[3] .

ولجنوح هذا التصور ، وما نجم عنه من دراسات نحو ما ينبغي وما يؤمل ان يكون عليه البناء الاجتماعي ، من منظور صانعي هذه التصورات والافكار ، وابتعاده في الوقت نفسه ، عن تصوير الواقع العياني للمجتمع الانساني ودراسته ، ظهر من بينهم نفر يقر بعدم منطقية وواقعية وجود التقاء واجماع على المصالح ، واشتراك واتفاق قيمي فعرف احدهم التماسك ، بالاكتفاء بوجود علاقة ذات معنى ودلالة بين اعضاء الجماعة او المجتمع[4] . وذهب آخر الى انه ليس ثمة علاقة ضرورية مباشرة بين الاشتراك والتوازن ، والتكامل . وانه يمكن الاحتفاظ بالنموذج الوظيفي للتكامل في الوقت الذي نرفض فيه الافتراض الخاص « بالاجماع القيمي »[5] .

وهناك اتجاهات نظرية اخرى في العلم الاجتماعي ، ترى أن واقع المجتمع ، وجوهر حركته يرتبطان بوجود تناقضات أساسية داخل البنية الاجتماعية . ومع وجود تباينات ، بين

---

(١) يمكن ان يقابل كلمتي « تآلف » و« اجتماعي » لغوياً كلمتا «Harmony» و«Social» ، وإن كان هناك من الناحية الاصطلاحية الفنية عدة مصطلحات تشير الى المعنى نفسه منها : Order, Integration, Cohesion and Consensus.

(٢) انظر في هذا الصدد :
T. Holt, *Dictionary of Modern Sociology* (New Jersey: Littlefield, Adams, 1974), pp 67, 120, 166-167 and 228.

(٣) A. Colt and Smith, *Models and the Study of Social Change* (London: Wiley, 1976), pp. 96-105.

(٤) D. Mitchell, *A Dictionary of Modern Sociology* (London: Routledge and Kegan Paul, 1975), pp. 165-166.

(٥) P. Van den Berghe, «Dialectic and Functionalism: Toward a Synthesis,» in: N. Demerath and R. Petersen, eds., *System, Change and Conflict* (New York: Free Press, 1967), pp. 293-306.

هذه الاتجاهات ، فإنها تلتقي تقريباً عند « تناقض المصالح » بوصفه التناقض الجوهري ، الذي تصاحبه تناقضات اخرى أقل منه جوهرية ، كتناقض القيم وصراعها ، على سبيل المثال[٦] .

وإذا كنا لا نريد الدخول في تفصيلات المفاضلة العلمية ، والمشروعية الواقعية لكلتا المجموعتين من الاتجاهات ، فإنه يهم التأكيد على نقطة محورية وردت ، وإن تباين اتجاه ورودها ، في كلتا المجموعتين ، الا وهي النقطة المتعلقة بالمصالح الاجتماعية . فإذا كانت الاتجاهات الوظيفية وما نحا نحوها تؤكد على القيم الاجتماعية ، فجوهر القيم مفاضلة ، وانتقاء بين مرغوب فيه ومرغوب عنه، ميزانه الاساسي ادراك المصلحة والوعي الحقيقي او الزائف بها[٧] . واذا كانت المجموعة الثانية من الاتجاهات ، ركزت مباشرة على تناقض المصالح فمعنى هذا ان حال المصالح الاجتماعية ، إجماعاً ، او تناقضاً ، يحرك ما يسمى بالتآلف او الصراع ، ولهذا فإن محاولة علمية لادراك التآلف الاجتماعي وفهمه ، تكون محاولة مبتورة ، ان لم تضع في حسبانها حال المصالح ، ومحدداتها والمؤشرات ، الدالة على هذه الحال .

ولكن نقرب هذا من موضوع الدراسة الحالية ، يمكن أن نطرح بعض الاسئلة التحليلية ، التي قد لا تفي بها الدراسة لمحدودية الوقائع والبيانات المتاحة حولها :

أ ـ ما هي مصالح العمالة الاجنبية ـ الآسيوية ـ الوافدة الى منطقة الخليج العربي؟

ب ـ ما هي مصالح « مجتمعات الخليج » من استقدام هذه العمالة ؟

ج ـ ما هي نقاط الالتقاء ، والتضاد بين هذه المصالح او تلك ، عندما تتفاعلان في سياق بناء مجتمعات الخليج وشروطها التاريخية ؟

د ـ ما هي المؤشرات والامثلة الدالة على هذا الالتقاء ، او هذا الافتراق ؟

هـ ـ ما هي المتغيرات المنشطة ،لوحدة،وصراع هذه المصالح ؟

٢ ـ يؤكد التوظيف الواعي للجدل العلمي ، أن فهم الواقعة ، والظاهرة المعينة ، لا يكتسب صفته ودلالته العلمية ، الا بفهم نقيض هذه الواقعة او تلك الظاهرة . فالبعد البنائي الواحد ، والواقع الاجتماعي المعين ، يحمل في طياته الشيء ونقيضه[٨] ، وهذا يعني

---

(٦) Colt and Smith, *Models and the Study of Social Change,* pp. 115-116

(٧) عبد الباسط عبد المعطي ، « بعض مظاهر صراع القيم في اسر قروية مصرية ،» المجلة الاجتماعية القومية (المركز القومي للبحوث الاجتماعية ، القاهرة) ، (كانون الثاني / يناير ١٩٧١) ، ص ٧١ ـ ٨٦ .

(٨) ولتر ستيس ، فلسفة هيجل، ج١ : المنطق وفلسفة الطبيعة ، ترجمة امام عبد الفتاح امام (بيروت ، دار التنوير ، ١٩٨٢) ، ص ١٠٠ ـ ١٠١ .

من منظور الدراسة الراهنة او فهم التآلف الاجتماعي ، يمكن ان يكون على نحو علمي ادق واعمق ، اذا حاولنا فهم الصراع الاجتماعي .

٣ ـ من الضروري ، لفهم بعدي « التآلف » و« الصراع » التمييز بالاستناد الى حدود علمية ، ومعايير مجتمعية مستقبلية، بين المصادفة والضرورة في توظيف العمالة الآسيوية في الخليج ، بالكم والكيف المتعلقين بهذا التوظيف وبين الظاهر العرضي والجوهري فيما ينتج عن هذه العمالة من أنماط سلوكية ، وأفعال فردية وجماعية ، وقيم وممارسات . . . الخ . ولا يقصد بهذه التفرقة ، كما لا تعني ، فصل المصادفة عن الضرورة ، والعرضي عن الجوهري . . . الخ ، وانما القصد تحليلي ، لفهم المهم والاقل اهمية ، والدال ، والاقل دلالة ، حتى تتضح لنا مثلاً المصادفة المطلقة ، ان كانت هناك مصادفة بهذا المعنى ، والمصادفة النسبية والمتكررة ، والحدث الفردي الذي يبدو طارئاً ، لكنه يؤثر في ما هو عام واجتماعي . . . الخ .

٤ ـ من التعميمات البارزة حول دراسة الصراع الاجتماعي ، حتى مع تناول الصراع من منظورات وتوجهات متباينة ، ان هذا الصراع يغلب عليه الكمون ، الذي يحُوّله الى الوضوح والسفور متغيرات كثيرة ، منها الذاتي والموضوعي ، والفردي والاجتماعي . فكم من حادثة فردية صاحبتها اضرابات وتمردات جماعية ، ولعلنا نتذكر هنا ما قيل يوماً عن « قشة » قصمت ظهر البعير . واذا كان بعضهم يغلب « كمون الصراع » ، فقد يرجع هذا الى تصور في الحواس او في ادوات البحث والقياس ، لأن الصراع في الطبيعة ، وفي المجتمعات ظاهرة وعملية بنائية جوهرية تكاد تكون كلية الحضور(٩) .

٥ ـ اذا كانت الاتجاهات المادية والمثالية في الفكر الاجتماعي ، قد أجمعت تقريباً على ايجابية بعض وظائف الصراع الاجتماعي في تحريك المجتمع ودفع بعضه بالبعض الآخر ، فإن ثمة صراعات مخططة ، ومقصودة لتعطيل الحركة الداخلية وتشويه اطرافها وعملياتها(١٠) .

٦ ـ ثمة دراسات وتحليلات ربطت بين الهجرة وصراع المصالح الاجتماعية ، منها على سبيل المثال ما قدمه ميشان E.J. Mishan في عملية التحليل « تكلفة النمو الاقتصادي » ، والذي أكد في فصله التاسع تأثير الهجرة على الصراع حول المصادر الطبيعية والمادية النادرة ، والتي منها الصراع على « مياه الشرب » والسكن ، وخلل التوزيع ، والتضخم والبطالة المقنعة ، وزيادة الطلب على الاستيراد ، وصراع القيم ، واستشهد بدراسات اخرى منها دراسة ريموند دسمان R. Dasmann سنة ١٩٦٥ ، وموضوعها « تدمير كاليفورنيا » ، التي

---

(٩) Kenneth Ewart Boulding, *Conflict and Defence: A General Theory* (New York: Harper, 1962), pp. 153-154.

(١٠) Lewis A. Coser, *The Functions of Social Conflict* (New York: Free Press, 1956), pp. 151- 157.

اوضح فيها كيف ان الهجرة الى المدينة من داخل الولايات المتحدة ومن خارجها ، شوّهت حتى المظهر الجمالي للمدينة ، فالزحام في الشوارع والطرقات ، وبجوار البحيرات أفسد الكثير من المظاهر والابعاد الجمالية للمدينة(١١) . ومعنى هذه الدراسات ومغزاها إجمالاً ، أن ثمة ظاهرة ، من التعسف ، والتجني ، تقويمها بمعيار الربح المادى وحده ، والمصلحة الفردية الآنية ، بل يجب ان يصاغ هذا التقويم من خلال حساب التكلفة المجتمعية ، الآن ومستقبلاً .

ثانياً : مصلحة العامل الآسيوي في الانتقال الى الخليج العربي

من البدهي ، ان انتقال شخص ما من بيئته التي نشأ فيها وتغذى بقيمها واستوعب معظم بنود ثقافتها ، وله فيها ارتباطات متنوعة : اجتماعية وعاطفية ، عندما يفكر في هذا الانتقال ، تعمل بعض الميكانيزمات السيكولوجية والسوسيولوجية التي تضغط عليه عند اتخاذ قرار الانتقال الى مكان آخر له عوامل جذب منسوبة الى خصائص هذا الشخص وفرصه الاجتماعية في بيئته في اللحظة التاريخية التي يتخذ فيها هذا القرار(١٢) . ومعنى هذا اجمالاً ، أنه يهدف من انتقاله ، لفترة محدودة او ممدودة ، تعويض ما ينقصه في بيئته والحفاظ في الوقت نفسه على بعض ما هو متاح له .

ولهذا فليس كل دافع للهجرة كما يتصور بعضهم هو الكسب المادي المترجم من خلال النقود . حقيقة ان الهجرة التي تفرز دخلاً اكبر ، سبب ضروري ، الا انه ، على الاقل احياناً غير كافٍ ، فإذا اتيح لانسان ما أن يحصل من هجرته ، على دخل اكبر ، في ظروف عمل افضل ، مع التمتع بفرص لاشباع حاجاته الاجتماعية ، المادية واللامادية بكم وكيف افضل ، فإنه لن يرفض هذه المميزات ، بل انه اذا كان لا يضعها في اعتباره كلها او بعضها عند اتخاذ قرار هجرته ، فإنه ، في مكان الهجرة يتطلع اليها ، عندما يقارن نفسه بغيره ، مهاجرين مثله ، ومواطنين . ولهذا فإنه يجب ألاّ يغيب عن البال ، ان المهاجر الآسيوي الى منطقة الخليج ، انسان ، له ما للانسان من خصائص جوهرية وطموحات ، وتطلعات ، وقدرة على التحمل ، وسقف ، تصطدم عنده درجة المعاناة ، في حال ارتفاعها .

وإذا أردنا ان نستخلص من « ملف معلومات الندوة » ما يفيد بصورة مباشرة واضحة ، او ضمنية ، في فهم بعض ابعاد مصالح انتقال العامل الآسيوي الى الخليج العربي ، نجد أن

---

(١١) E[dward] J. Mishan, *The Costs of Economic Growth* (Harmondsworth: Penguin Books, 1975), especially chap. 8.

(١٢) Kosinski and Prothero, *Studies on Internal Migration* (London: Methuen, 1975), p. 12.

البند الخاص « بمدة اقامة العامل الاجنبي » ، يؤثر على بعض هذه الابعاد . فحوالى ٢٠ بالمائة من إجابات العمال الآسيويين تؤكد هدف البقاء لأطول مدة ممكنة ، و٢٠ بالمائة اخرى ، تؤكد هدف ادخار مبلغ معين ، واذا كانت إجابات من مثلوا لم تؤيد هدف الاستقرار الدائم ، فإن غالبية اجابات اصحاب القطاع الخاص ، والمسؤولين الذين تمت مقابلتهم في البلدان الخليجية ، أكدت ان هدف العامل الآسيوي هو البقاء لأطول فترة ممكنة ، والاستقرار الدائم . وربما يرتبط بهذا ان اجابة العمال ، يمكن أن تكون محملة بقدر من التوجس ، وبالتالي أتت تكتيكية ، ويدعم مثل هذا الاستنتاج وجود اتجاه لدى ٧٠ بالمائة من العمال باعادة النظر في مدد اقاماتهم التي حددوها من قبل ، او عند قدومهم الى الخليج ، وتفضيل الاقامة مدة اطول . فبعد ان كانت المدد المقررة قبلاً تتراوح بين ٣ ـ ٧ سنوات ، اضحى معدلها ١٠ سنوات ، بسبب انخفاض حجم المدخرات وما يرتبط به من اسباب كالتضخم وارتفاع نفقات المعيشة . . .[١٣] . ومثل هذا التغير في الاتجاه ، يفيد بأن العامل الآسيوي ، يمكن ان يغير من بعض اتجاهاته حسب تغير الظروف والملابسات ، وبالتالي يمكن أن يغير من بعض سلوكه وأفعاله ، اذا حالت الظروف دون تحقيق بعض اهدافه .

ثالثاً : مصلحة الخليجيين من استقدام العامل الآسيوي

يهم الاشارة لتوضيح توجه هذه المصلحة الى ان رخص اجور هذه العمالة يمثّل سبباً بارزاً من بين اسباب انتشار استخدام هذه العمالة . فكما يتبين من ملف « معلومات الندوة » ، واذا استخدمنا مقياساً تدرجياً يعطي درجات[١٤] لكل سبب من اسباب انتشار استخدام العمال الآسيويين حسب إجابات المسؤولين الحكوميين ، واصحاب القطاع الخاص والعمال الاجانب انفسهم ، لوجدنا ان رخص اجور هؤلاء العمال يأتي في المقدمة ، وقد حاز على ثماني درجات ، يليه الطاعة ، وحصل على خمس درجات ، وجاء في المرتبة الثالثة تحمل العامل الآسيوي لظروف عمل قاسية وحاز على اربع درجات ، واخيراً ان هذه العمالة لا تسبب مشاكل سياسية ، وحاز على درجة واحدة[١٥] .

وإذا كانت هذه الاجابات تشير الى اهمية الربح والكسب الماديين من وراء انتشار

---

(١٣) المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٤٣ ـ ٤٤ .

(١٤) اعطي للسبب الاول في اجابة كل مجموعة ثلاث درجات ، والثاني درجتان ، والثالث درجة واحدة ، نظراً لأنه طلب من كل مبحوث ترتيب اهم ثلاثة اسباب .

(١٥) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» ص ٤٥ ـ ٤٦ .

استخدام العمال الآسيويين في الخليج ، فثمة علاقات اجتماعية اخرى ، تتجاوز ظاهرة الاجابات المباشرة لتعمق شكل ومضمون مصلحة الخليجيين من التركيز على العمال الآسيويين . فحصول الطاعة على المرتبة الثانية من أسباب انتشار هذه الظاهرة ، يعني رغبة لدى الخليجي في وجود علاقة سيطرة وخضوع كمستوى نوعي من مستويات علاقة صاحب العمل بالعامل الذي يعمل لديه . زد على ذلك، ان بعض الاجابات الاخرى التي أتى بها العمال حول شروط التعاقد[١٦] ومدى الالتزام بها ، والمتاجرة بتأشيرة الدخول او بطاقة الزيارة[١٧] ، وساعات العمل التي وردت اجابات عنها بأنها تصل الى اثنتي عشرة ساعة في اليوم ، وطبيعة مكان وظروف العمل الاخرى[١٨] تدل جميعها ، على ان مصلحة الخليجي من استقدام العامل الآسيوي ، تتمثل في استغلال الاول للثاني ، والحصول من وراء هذا الاستغلال على اكبر فائدة مادية ممكنة ، مستخدماً في هذا فرصه المتعددة في تحقيق هذه الفائدة ، سواء أكانت في التفاوض على الاجر ، او عدم الالتزام بالعقد ، او التعامل مع القانون والشرطة ، او انخفاض تكلفة استقدام العامل من بلده . . . الخ ، في الوقت الذي تنحسر فيه فرص الثاني في فرض اي من شروطه التي يمكن أن تحقق مصالحه المتمثلة في اجر افضل ، وظروف عمل احسن ، وساعات عمل اقل .

وإذا كانت البيانات السابقة تشير الى مصالح اطراف عملية العمل بشكل مباشر ، فثمة مصالح اجتماعية اخرى ، تعلو فوق مصالح الافراد الخليجيين من ناحية الأهمية الاجتماعية شبه العامة ، وفي الوقت نفسه تدعم مصالح الافراد المشار الى بعضها وتعمقها . ويقصد بهذه المصالح ، تلك المرتبطة مباشرة باستمرارية النظام القائم والحفاظ على جوهرها . فعلى الرغم من تباين تشخيص الأنماط الانتاجية السائدة في الخليج ، ومع التسليم بكل ما يكتنف مثل هذا التشخيص من مشكلات نظرية ومنهجية ، فإنه من الصعب انكار دور التجارة ، ووجود مصالح وقيم ذات علاقة باقتصاديات السوق ، التي يعني وجودها فرضاً ، وايحاء ووعياً ، وجود توجهات تنموية ، تخلق حاجة اجتماعية الى استقدام العمالة الآسيوية، التي يوفر استخدامها ، من ناحية اخرى فرص انشغال وكسب وربح واستغلال لا يمكن تحقيقها في ظل خاصية الندرة السكانية كمياً ونوعياً ، ودون الاعتماد على عمال لهم مواصفات مهارية وسلوكية لا تتوافر ، في الظرف التاريخي الراهن ، الا في العمالة الآسيوية ، من الهند والباكستان بالذات .

ويمكن التدليل على اتجاه مثل هذا الاستنتاج بأمثلة اخرى وفرها « ملف المعلومات » المشار اليه . ففي مقابلة صحفية مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية القطري ، اشار الى أن العمالة الاجنبية تقبل القيام بأعمال لا يقبل القيام بها العامل المواطن او العامل العربي ،

---

(١٦) المصدر نفسه ، ص ٢٠ .

(١٧) المصدر نفسه ، ص ٢١ .

(١٨) المصدر نفسه ، ص ٢٧ ـ ٢٨ .

وإن قبلها العامل العربي فإنه يريد اجراً عالياً ، « لقد استقدمنا العمالة الماهرة ونصف الماهرة من الهند وباكستان وبنغلاديش وغيرها ، اولاً ، نظراً لتدني مستوى الدخل في هذه البلدان مما يجعل العمال يقبلون اجوراً اقل من اجور العمال العرب »(١٩) . وكما قال النائب الثاني لرئيس المجلس الوطني الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة : « ان القول بوقف استقدام العمالة الوافدة قول قاصر لأن هذه العمالة تسهم في خدمة الدولة في جميع المجالات نظراً لظروفنا السكانية الخاصة » . . .(٢٠) .

وإذا كانت ثمة امثلة اخرى واردة في « ملف المعلومات » ، توضح خلق حاجة اجتماعية ، الى العمالة الآسيوية ، فثمة ضرورات أخرى تحقق قدراً من التوازن الاجتماعي والسياسي ، ولو المؤقت ، داخل البنى الاجتماعية الخليجية . فوجود العمالة الاجنبية وتنويع جنسياتها ، يقلل فرص تحالفاتها وتضامنها ويضعف ضغوطها على هذا النظام او ذاك ، ويحول ، إن لم يؤخر ، من وجود طبقة عمالية مواطنة ، يمكن من منظور وعي بعض الاطراف ، أن تمارس في حال نموها ، ضغوطاً اجتماعية وسياسية غير مرغوبة على النظم القائمة .

رابعاً : التقاء او افتراق مصالح اطراف عملية تشغيل العمالة الآسيوية

أحياناً يختزل البعض هذه المصالح في بعدها الفردي والمادي فقط ، متجاوزاً ، أساليب تحقيق هذه المصالح ، ومصاحباتها التي تتجاوز مصالح الافراد ، والجماعة المعينة ، الى مصالح مجموعات أكبر من البشر في المجتمع ، بل والاخطر من هذا ، تأثير تحقيق هذه المصالح او تلك على مستقبل المجتمع المعين وحركته . حقيقة ان مصلحة العامل الآسيوي الظاهرة والمباشرة ، هي في حصوله على فرصة عمل بالخليج ، بأجر وبشروط معقولة من وجهة نظره ، وصحيح ان صاحب العمل في الخليج يطلب عمالاً ، بأجور وبتكلفة وبشروط معقولة من وجهة نظره ، لكن الوقوف عند هذه النقطة ، وإن كان يوحي بالتقاء مصالح الطرفين المحددين ، فإنه يتغافل بوعي او بدونه ، وبقصد او بلا قصد، عن تكلفة مجتمعية اخرى ، تُدخل المجتمع ، وغالبية اعضائه ، بحاضرهم وبالاطمئنان على مستقبلهم، طرفاً ثالثاً يضاف الى الطرفين المذكورين . فاتجار بعض الاشخاص بتأشيرات دخول الآسيويين او بطاقات الزيارة ، يضمن للتاجر دخلاً بلا جهد ، ويضمن للعامل الآسيوي فرصة دخول الى الخليج ، وهذا الاسلوب وإن كان اسلوباً غير مشروع يتجاوز قوانين الدولة ، فإنه يفضي الى تضخم حجم العمالة الآسيوية كما أشار الى ذلك مثلاً السيد مدير ادارة العلاقات الخارجية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في دولة الامارات العربية(٢١) .

---

(١٩) المصدر نفسه ، الملاحق ، ص ٤ - ٧٣ .

(٢٠) المصدر نفسه ، الملاحق ، ص ٢ - ٧٦ .

(٢١) المصدر نفسه ، الملاحق ، ص ٢ - ٦١ .

وأحياناً يمارس بعض اصحاب القطاع الخاص في بعض الاقطار الخليجية ؛ ضغوطاً على العامل المواطن ، ليترك العمل ، حتى يحل محله عامل آسيوي ، له مميزات اقل في الاجور ، الامر الذي يصاحبه مشاعر وقيم من قبل العامل المواطن ، ضد صاحب القطاع الخاص ، وضد المجتمع ككل . وهي مشاعر قد تتفاوت ما بين نمو الاعتماد الكلي على الحكومة وبين العداء لها ، وللقطاع الخاص ، مما يمكن ان يؤثر في مستقبل التحالفات والصراعات مستقبلاً .

ومع الاعتراف بأن ازدياد الاعتماد على الآسيويين في الخدمات الشخصية يشبع حاجة اجتماعية آنية ، كإداء بعض الخدمات الآنية ، او توفير قدر من « الوجاهة » الاجتماعية ، بالمجاراة ، الا انه من الناحية الاخرى ، يؤثر كما ذكر الباحثون ، تأثيراً سلبياً على العلاقات والادوار والوظائف الاسرية ، وعلى قيم الابناء ، الامر الذي تصاحبه مشكلات حاضرة ، ويمكن ان تصاحبه اخرى مستقبلاً[٢٢] .

ومن الناحية الاخرى ، يمكن ان يكون صحيحاً للوهلة الاولى أن العامل الآسيوي بولوجه الخليج ، يجد فرص عمل واجوراً غير متاحة في موطنه وبلده الاصلي ، لكن لو تجاوزنا سطح هذا ، نجد ان الانسان ـ يتساوى في هذا الآسيوي مع غيره من البشر ـ تتأثر مشاعره وتوجهاته بنمط وجوده الاجتماعي الجديد الذي يعيشه في الخليج . فعندما يحس أنه سلعة تباع وتُشترى ، ويسكن في مأوى لا تتوافر فيه الحدود الدنيا لسكن الآدمي ، ويعامل من صاحب العمل ، واحياناً من بعض المواطنين واحياناً من اجهزة الشرطة ، معاملة لا يرغبها ، حتى ان أعلن رضاه التكتيكي او الذي لا مفر منه الآن ، فإن هذا لا ينفي نمو مشاعر ذات توجهات غير مرغوبة اجتماعياً ، وإن نمت هذه المشاعر ببطء غير ملحوظ بالعين المجردة ، فإنها تتحين فرصة قدر من الامان الجماعي حتى تظهر في شكل عشوائي اولاً ، ثم منظم . ذلك لأن التراكم الكمي للمشاعر يشبه تسخين الماء ، كلاهما يصل يوماً الى درجة من الغليان ، تحوله الى كيف ضاغط ، يرجّح حدوثه الاتجاه النسبي نحو اطالة اقامة الآسيويين في الخليج ، والتي وصل معدلها لدى نسبة كبيرة منهم الى عشر سنوات .

وعلى هذا ، يفهم من واقع الظاهرة موضوع الدراسة الراهنة ، وكما يؤشر على بعض تضاريس هذا الواقع « ملف معلومات الندوة » ، انه وان اتسقت بعض مصالح طرفي عملية تشغيل الآسيويين ، فوحدتها ، التي تبدو ظاهرة الآن وحدة حافلة بالتناقض ، وان كان تناقضاً كامناً فيها ، فلأنه محجم نتيجة لضعف حيلة الآسيوي ، وانحسار فرصته في المساومة والتفاوض والضغط ، مقابل تجمع فرص اكبر واعمق لدى صاحب العمل الخليجي . على انه يمكن ولو افتراضاً ، القول بأن حجم هذه العمالة الذي توضحه الاحصاءات والبيانات الرسمية ، وتغلغلها عبر كثير من ابعاد البنية الاجتماعية للمجتمعات الخليجية ، في العمل ،

---

(٢٢) المصدر نفسه ، ص ٥٩ ـ ٦٠ .

وفي الاسرة ، وفي غيرهما من الابعاد ، يمكن حال تجلي وعي الآسيويين به ، أن يمثل ضغطاً ، على هذه البنية الاجتماعية ، التي لا بد ـ بعد اعتمادها الواضح على هذه العمالة ، وعدم قدرتها على الاستغناء عنها ـ من ان ترضخ لهذا الضغط ، بغض النظر عن توجهه المستقبلي ، وفحواه المعوق وظيفياً ، لتماسك بنية المجتمع وصيرورتها . ويمكن التدليل على امكانية حدوث هذا الضغط ببعض مما سيرد في الفقرة التالية .

خامساً : بعض مؤشرات صراع المصالح الدالة على تجاوز وحدة هذه المصالح

تعد العلاقات الاجتماعية وأنماط الفعل الاجتماعي المختلفة ، التي يأتي بها اطراف عملية الصراع الاجتماعي ، عموماً ، وصراع المصالح خصوصاً ، من بين المؤشرات الدالة على هذا الصراع ، والتي يمكن بعد رصدها وتحليلها ، استطلاع موضوعات الصراع ، وأطرافه ، وأساليب كل طرف ، التي يتيحها له وجوده الاجتماعي ، وما يترتب عليه من فرص في ادارة الصراع وحسمه، وايضاً مستوى او مستويات الوعي الاجتماعي ، كعامل من العوامل الحاسمة في بلورة الصراع وتنميته . وعلى طريق ، استنتاج بعض هذه الابعاد ، سنأتي ببعض الوقائع والمعطيات المساعدة في هذا الصدد .

١ ـ **فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية في اطار العمل** ، جاء العديد من اجابات العمال الآسيويين والفئات الاخرى التي شملتها المقابلات لتدلل على ان تلك العلاقة ، **هي تسلطية** ، او **غير متكافئة** ، وسبب عدم التكافؤ كما فسرته الاجابات هو عدم التوازن ـ التعادل النسبي ـ في الموقف التفاوضي . واما عن العلاقة بين العامل الآسيوي والادارة ، فتبين الاجابات انها هي الاخرى **استبدادية** ، وتذكر بعض الاجابات ان المدير العربي هو **اكثر قسوة وتسلطاً** من نظيره الآسيوي او الاوروبي، نتيجة للنظرة الدونية التي يحملها تجاه العامل الآسيوي(٢٣) .

وتهم الاشارة في هذا الصدد الى ان ثمة اطرافاً اخرى في هذه العلاقات في اطار العمل ، منها العلاقات بالعرب الوافدين ، والتي وإن ذكر معظم الآسيويين انها جيدة من جانبهم ، الا ان هناك اجابات محددة بأنها تحمل مشاعر متناقضة ، تجمع بين شعور بعض العرب بأنه افضل من الآسيوي وشعور البعض الآخر بنقص لأن الآسيوي ، اكثر مهارة منه . والذي يهم التلميح اليه ، من منظور الصراع ، ان بعض العرب ـ كما ذكر الآسيويون ـ يثير المشاكل بين العمال الآسيويين والادارة .

وهناك نمط نوعي آخر من العلاقات بين الآسيويين وبعضهم ، فهي منسجمة بين ابناء الجنسية الواحدة ، ومن الادلة على هذا ، ان بعض ارباب العمل يحرص على تشغيل عمالة من

---

(٢٣) المصدر نفسه ، ص ٣٠ .

جنسية واحدة ، كما أيدت مثل هذا التوجه اجابات العمال انفسهم . اما عن العلاقات بين ابناء الجنسيات المتغايرة ، وبالرغم من أن معظم الاجابات ارتأتها عادية ، ففيها بذرة تناقض بين الهنود والباكستانيين تخصيصاً ، حيث أشارت بعض اجابات اصحاب العمل في احد الاقطار الخليجية ، ان تشغيل العمال الهنود والباكستانيين في مكان واحد يعود بالعواقب والمشاكل ، لحدة التنافر وعدم الانسجام بينهم(٢٤) .

٢ ـ وأما عن النزاعات الفردية والجماعية ، والاضراب عن العمل ، فهي من الظاهرات القوية الدلالة رغم ندرة حدوثها ، فهي مع فارق التشبيه كالثورات ، لا تحدث في تاريخ المجتمع ، الا في فترات متباعدة قد تطول لتتجاوز قرناً من الزمان . وقد يرى بعض مؤيدي استجلاب العمالة الآسيوية الى الخليج ان اضراباتها محدودة ، ولا تلبث ان تسوّى في فترة قصيرة ، ويعود العمال الى اعمالهم ، وبالتالي لا تعد الاضرابات في بلدان الخليج مؤشراً قوياً على وجود الصراع . وحتى يمكن استجلاء مثل هذا الامر ، سنأتي بتعريف للاضراب ، ثم ببعض الحوادث التي حدثت وبعدها يمكن التعليق على دلالاتها الاجتماعية .

أ ـ يمكن تعريف الاضراب انه توقف مؤقت عن العمل ، تقوم به مجموعة من العمال للتعبير عن الضيم الواقع عليها ، او لتعزيز مطلبها . ويعني هذا التعريف ان العمال المضربين يقصدون قبل تخطيطهم للاضراب ، العودة الى العمل ، وان الاضراب رغم ندرة حدوثه ، او تكرار هذا الحدوث ، فعل اجتماعي تقوم به مجموعة اجتماعية ، وكون القائم به مجموعة او جماعة او فئة ، يجعله رغم ندرة تكراره فعلاً مهماً وحافلاً « بالدلالة الاجتماعية ـ السياسية » ، لأنه فعل مخطط ومقصود(٢٥) .

ب ـ من تحليل نتائج المقابلات التي يحويها « ملف المعلومات » حول النزاعات، يتضح بأن حوالى ٧٠ بالمائة من العمال الآسيويين قد أجابوا عن السؤال بلا ادري ، و١٧ بالمائة بكلا ، و١٣ بالمائة بنعم . ولو دققنا في النسبة الأولى لوجدنا أنها تحتمل عدم معرفة بما حدث ، كما انها قد تعني اجابة تكتيكية هروبية من السؤال ، توجساً من صياغته ، اما تقارب نسبتي « نعم ، لا » ، فهو يدل بقدر مقبول نسبي من الاجابات على وجود الظاهرة ، واذا انتقلنا الى ما تمت الاشارة اليه بالفعل نجد ما يلي(٢٦) :

(١) اضرب العمال الباكستانيون في احد الاقطار العربية عام ١٩٨٢ .

(٢) حدثت اضرابات عمالية في قطرين آخرين ، بدأها الباكستانيون ثم تبعهم الهنود ، رغم ما بين الجاليتين من منافسة وصراع وتناقض ، وهذه مسألة تلقي بعض اضواء على منطق

---

(٢٤) المصدر نفسه ، ص ٣٠ ـ ٣١ .

(٢٥) Richard Hyman, *Strikes*, 2nd rev. ed. (London: Fontana, 1977), p. 170.

(٢٦) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج، » ص ٦٦ ـ ٦٧ .

الصراع وتحالفات اطرافه التي قد يبدو لنا ان ظاهر التناقض بينهما ، يحول دون وحدة مصالحهما ، في ظل ظروف بعينها .

(٣) من مظاهر النزاع ضد الدولة ، ما قامت به مجموعة من الجالية الباكستانية من اعتصام في سفارة الباكستان في احد الاقطار الخليجية ، احتجاجاً على اصدار وزارة الداخلية لقانون منع نقل الكفالات . لاحظ هنا مكان الاعتصام ، ومنطق توفر أمن للعامل الآسيوي ، فلو توفر بصيغة ما ، وفي مكان ما خارج السفارة ، لتم في هذا المكان . لكن اختيار السفارة في الظرف الذي احاط بالاعتصام يعني ، تخطيطاً ، ووعياً بما يدور حول العامل الآسيوي . كما اضربت الجالية الهندية في دولة خليجية اخرى مطالبة الدولة بالتدخل لرفع الاجور .

٣ ـ **اغتراب العامل الآسيوي والسلوك الانحرافي** ، فعلى الرغم من صعوبة تعريف مصطلح « الاغتراب » فإن الامثلة والتوضيحات ، والملاحظات الامبريقية التي قدمها المنظرون والباحثون ، تساعد في فهم الظاهرة ، وتحليل ابعادها وانماطها ، وتأثيراتها على الفرد ، والمجتمع . وسواء قصد بالانسان المغترب، انساناً غريباً او تائهاً، او انساناً تحت السطح غير مهتم به كما كتب دستويفسكي في بعض رواياته ، او لا حول له ولا قوة ، او منسحباً من معايير المجتمع(٢٧) ، سواء أكان هذا المعنى او ذاك ، فثمة اربعة انماط اساسية للاغتراب، ترتبط باطار العمل هي **اولاً** : الاغتراب عن عملية العمل ، وشروطها وظروفها ، **وثانياً** : الاغتراب عن منتج العمل ، **وثالثاً** : اغتراب العامل عن نفسه ، واخيراً ، الاغتراب عن الآخرين .

وإذا كانت بعض النظريات السوسيولوجية الانجلو امريكية ، كالوظيفية مثلاً ، قد ركزت على معان قريبة من النمطين الاخيرين عندما أفاض منظروها ، الاوائل والمعاصرون ، في شرح وتوضيح **مفهوم الانومي** Anomie(٢٨) وصفاً وتتبعاً للآثار ـ مع قليل من التفسير بمتغيرات بنائية وسطية ـ فإن توضيحها يفيد في فهم الانومي على أنه حالة اجتماعية تكون فيها وسائل الشخص المتاحة ، وفرصه الاجتماعية نائية ، وعاجزة عن تحقيق اهدافه ، كما اشار الى ذلك روبرت ميرتون R.K. Merton . وأن ثمة علاقة واضحة بين الانومي واتيان الشخص للسلوك الانحرافي ، والاقدام على الانتحار ، كما بيّن « دوركايم » في دراسته الشهيرة عن الانتحار، الامر الذي يعني في ضوء فهم ما أتى به « دوركايم » وجود قدر من العزلة الاجتماعية ، وتحجيم التفاعل الاجتماعي للاشخاص والجماعات ، كما يعني في ضوء فهم طرح « ميرتون » للأنومي ، ان وجود موانع بنائية، قانونية ، وغير قانونية ، تقضي بالشخص الى الوقوع في حالة

---

(٢٧) M. Scott, «The Social Sources of Alienation,» in: I[rving] L[ouis] Horowitz, ed., *The New Sociolgy* (Oxford: Oxford University Press, 1964), pp. 236-252.

(٢٨) « الأنومي » مصطلح يستخدم في النظرية الوظيفية بعدة معانٍ منها تفكك المعايير ووجود خواء اخلاقي، واحساس الفرد بانسلاخه عن المعايير الاجتماعية ، واحياناً يستخدم مرادفاً لمفهوم الاغتراب ، ويعني في احيان محددة وجود قيم ومعايير متصارعة تعبيراً عن صراع المصالح انظر :

Holt, *Dictionary of Modern Sociology*, pp. 21-22.

الانومي(٢٩) . ومع ان المتغيرات التي اتى بها الاثنان ، تبدو قيمية وثقافية ، فهي لا تنفي وجود انماط الاغتراب في اطار العمل ، المشار اليه توا .

فالعامل الآسيوي ، أتى اولاً الى الخليج ليعمل ، حمل معه ثقافة ، وواجه ثقافة ، خرج من اطار تفاعل اجتماعي ، وترابطات اجتماعية ، وأتى الى مجتمع خليجي ، قيّد - كما تدل شواهد كثيرة ، يحويها « ملف المعلومات » ، وتؤيدها الملاحظات حتى العامة منها - حركة العامل الآسيوي ، وحجّم تفاعله ، وجعله في عمله ، وفي سكنه تخصيصاً ، يعيش فيما يشبه « الغيتو » . وهذا يعني انسانياً استلاب كثير من حقوق وخصائص الانسان ، وجعله ، اكثر عرضة لاتيان السلوك الانحرافي ، فضلاً عن ان الحالة - الاغتراب - تنمي الصراع القيمي وصراع الادوار ، التي لها تأثيرات سلبية في ظل الظروف البنائية لمجتمعات الخليج ، والتي من اهمها ندرة السكان . واذا كان حسم هذا الصراع ، يبدو الآن في مصلحة قيم المجتمعات العربية ، فإن بعد حجم العمالة الآسيوية مقابل انحسار حجم العمالة المواطنة ، وبعد الزمن ، المتمثل في اتجاه فترة اقامة العامل الآسيوي الى الطول النسبي ، وتغلغل هذه العمالة عبر نسيج البنية الاجتماعية ، كل هذا يشجع على افتراض حسم الصراع الثقافي والقيمي مستقبلاً ، لمصلحة العمال الآسيويين . ولعل في امثلة اللغة والقيم الواردة بملاحق « ملف المعلومات » ما يدل على هذا(٣٠) .

كما انه يمكن التدليل على صحة التوجهات العامة للتحليل السابق ، بما ورد في « ملف المعلومات » من تحليل لاجابات المبحوثين حول الجرائم المنتشرة بين الاجانب ، والتي تبين ان أكثرها تواتراً جرائم المتاجرة بالمخدرات ، كما تتضح جريمة السرقة بشكل ملموس في احدى الدول الخليجية التي درست ، هذا الى جانب الجرائم الاخلاقية وبعض حالات جرائم القتل(٣١) . فالمتاجرة بالمخدرات تعني امرين مهمين ، اولهما ، توجه المتاجر بها نحو الكسب السريع ، ما دام ما هو متاح شرعياً ، لا يتيح له تحقيق اهدافه ، والثاني ، يعني وضع بذرة مرض خطير ، نرجو الا يصل الى ما حدث في بلدان أخرى ، عانت من حرب الأفيون مثلاً . واما وجود الجرائم الاخلاقية ، وبغض النظر عن حجمها الآن ، فهي تعد نتاجاً لعاملين بارزين : يتمثل الاول في تلك الحالة الكيفية غير الطبيعية ، المرتبطة بتضخم كم الذكور الشباب ، من الآسيويين ، مقابل انحسار حجم النساء الآسيويات ، الامر الذي يعني صورة غير عادية تصاحبها بالضرورة ممارسات وانماط سلوكية غير مرغوبة الآن ، في ظل النسق القيمي ، والعلاقات الاجتماعية ، في مجتمعات الخليج العربي . وأما العامل الثاني فهو ذو طابع

---

(٢٩) E. Mizruchi, «Alienation and Anomie: Theoretical and Empirical Perspectives,» in: Horowitz, ed., *The New Sociology*, pp. 253-267.

(٣٠) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » الملاحق ، ص ٢ - ٨٦ .

(٣١) المصدر نفسه ، ص ٦٥ - ٦٦ .

قانوني ، حيث تحد القوانين من اصطحاب الآسيوي لزوجته ، وإن سمحت فالتكلفة المادية مرتفعة .

وفي ضوء عرض الامثلة والتحليلات السابقة ، يمكن استخلاص بعض الملاحظات ، التي كانت هدفاً استطلاعياً للبند « خامساً » ، الذي عني ببعض مؤشرات صراع المصالح المصاحب لتوظيف العمالة الآسيوية في الخليج .

ـ كانت الموضوعات الأساسية للصراع بين الاطراف المشاركة فيه ، موضوعات ذات ارتباط بمصالح مادية غالباً ، وغير مادية بدرجة اقل .

ـ اذا أردنا أن نوضح اطراف عملية الصراع ، فمع أنها أساساً بين العامل الآسيوي ، وصاحب العمل الخليجي ، الا أنها أوجدت اطرافاً اخرى ، تثير تناقضات اخرى . فثمة تناقضات بين الآسيويين والعرب العاملين في الخليج ، وبين الآسيويين وبعضهم بعضاً ، كما هو الحال بين الهنود والباكستانيين . على اننا يجب ان نلتفت الى دلالة تلك الواقعة ، التي شارك فيها الهنود الباكستانيين اضرابهم عن العمل .

ـ وأما عن أنماط الوعي الاجتماعي لأطراف عملية الصراع ، والتي أشارت اليها المؤشرات السابقة ، فيمكن التمييز بين هذه الانماط ، فهناك نمط نوعي خاص ، آني ، عبر عنه اصحاب العمل ، في القطاع الخاص ، لا باجاباتهم فقط ، وإنما ايضاً بأفعالهم وسلوكهم . فتحدد وعيهم بمصالحهم المباشرة المتمثلة في زيادة عوائدهم وأرباحهم من وراء توظيف العامل الآسيوي ، مما جعلهم يضعون وعيهم بمصالحهم المباشرة في مواجهة مع مصالح المجتمع ، وبالتالي بين وعيهم النوعي، وبين الوعي الاجتماعي العام، الذي يمثل حداً ادنى ضرورياً لحركة المجتمع ومستقبله. لقد أوجدوا أساليب كثيرة ، بعضها مشروع والآخر غير مشروع- بيع تأشيرة الدخول او بطاقة الزيارة ، وتوظيف العمال الذين دخلوا الى البلاد بطرق غير قانونية ـ تسهم فيما لاحظه خليجيون آخرون ، في ازدواجية سكانية ، ولغوية وقيمية . . . الخ . على ان ثمة نمطاً نوعياً آخر ، عبر عنه بعض المسؤولين والمثقفين الخليجيين ، والذين ابرزوا فيه بعداً عاماً في وعيهم بالظاهرة ، وبالتالي مطالبتهم بترشيد توظيف العمالة الآسيوية ، والتخطيط لاحلال عمالة مواطنة وعربية محلها .

سادساً : بعض المتغيرات المنشّطة لحركة الصراع الاجتماعي ومستقبله

تفيد التحليلات المتاحة لظاهرة اشتغال العمالة الآسيوية بالخليج ، وايضاً التجارب التاريخية السابقة ، في مجتمعات عربية اخرى ، وغير عربية ، بأن ثمة عوامل داخلية وخارجية ، يمكن ان تزيد من حدة الصراع الاجتماعي في الخليج مستقبلاً ، وسنشير الى بعض هذه

المتغيرات المرتبطة ، والمترتبة ، على كم وكيف ، استجلاب العمالة الآسيوية الى الخليج . وهي متغيرات ، نطرحها - أمانة - كمشروعات فروض ، يمكن تدعيمها او دحضها ، لعدم توفر المعطيات الجذرية بصددها الآن .

١ - صراع الادوار والعلاقات الأسرية

يحوي « ملف المعلومات » ، تحت البند المتعلق بآثار العمالة الاجنبية على الاسرة(٣٢) ، اكثر من نتيجة تفيد بأن توظيف الآسيويين في الخدمات الشخصية ، أثّر في جانب من العلاقات الأسرية . فوجود وسيط شارك الام بعض ادوارها ، قلل من كثافة وعمق تفاعل الام مع اطفالها ، وعوّد الاطفال الاعتماد على المربية ، حتى في الامور التي من المفروض تدريبهم عليها ، كضرورة لاعدادهم كمواطنين ، الى جانب امكانية تأثر الطفل ، بمن يمكث معهم وقتاً اطول ، واتجاه الطفل الى محاكاتهم في اللغة والقيم والانماط السلوكية . وهي امور اخطر ما فيها ، التأثير السلبي في النظرة للأسرة ، كمؤسسة اجتماعية ، والوعي بها ، وعياً يقلل من اهميتها في التنشئة المجتمعية . وهذه مقدمة لوهن الارتباط بالأسرة ، تُوهن من الارتباط بالمجتمع والانتماء الاجتماعي له، وتعمق من جذور الصراع القيمي لا على مستوى الاسرة ، وإنما على مستوى المجتمع ككل .

٢ - زيادة الظروف المواتية لاغتراب المواطن والوافد ، آسيوياً وعربياً

إن وجود العمالة الآسيوية بحجمها الحالي ، يقلل فرص المواطن ، والعربي الوافد في العمل ، حيث تقتضي قوانين سوق العمل ، قبول كل منهما ، بشروط عمل غير مرغوبة، وغير مواتية ، لتحقيق المصالح ، مما يسهم في تشكيل اتجاهات ومشاعر عدائية ، لا نحو الأفراد فحسب وإنما نحو أطر أوسع من الافراد .

٣ - احتمالات وجود البطالة المقنعة والسافرة مستقبلاً

أتاحت توجهات النمو ، ومستويات الرفاه الاجتماعي ، التي حققتها بسرعة غير مسبوقة كثيراً ، مجتمعات الخليج ، فرص اشباع للمواطنين ، من نوعيات مختلفة ، لكن السرعة في بداية الانطلاق ، من المؤكد ان تقل تدريجياً بعد ذلك، عندما « تحتقن » بعض المؤسسات ومجالات الشغل بالعمال ، مما يتسبب في أنماط استهلاكية وأنماط لشغل وقت الفراغ ، لا يمكن الوفاء بها ، حتى اذا رحلت النسبة الكبرى من الوافدين الآسيويين والعرب . وهناك ادبيات وبحوث كثيرة سوسيولوجية وسياسية تؤكد على التهديد الواضح لظاهرة البطالة ، لا لنظام العمل ، وسوقه ، والنسق الاقتصادي ، بل للنظام السياسي والاجتماعي العام .

---

(٣٢) المصدر نفسه ، ص ٥٥ - ٦١ .

٤ ـ احتمالات ممارسة ضغوط خارجية

تفيد البيانات المتعلقة بالبند الثامن من « ملف المعلومات » ، حول آثار العمالة الآسيوية ، على الاوضاع السياسية في الخليج ، وجود بعض الضغوط ، من قبل حكومات العمال الآسيويين ، يقوّي من احتمالاتها ، مستقبلاً ، حجم العمالة الآسيوية نفسها ، ومقدار الاعتماد عليها ، وضرورتها والنمط العام للتعامل معها ، من شروط عمل واجور وسكن . . . الخ . ويقوّي من احتمالاتها بالقدر نفسه ، كون المجتمعات الخليجية ، اكثر اعتماداً على الخارج في اشباع كثير من الحاجات المادية وغير المادية ، من رغيف الخبز ، وحتى برامج الاطفال بالتلفزيون وكلما ازدادت التبعية للخارج وازداد الاعتماد عليه ، وتعددت مجالات هذا الاعتماد ومستوياته ، لتشمل الثقافة والعلم ، والسلاح والسلعة . . . الخ ، كان المجتمع اكثر عرضة للضغوط الخارجية ، وكانت الضغوط اكثر نفاذاً وتأثيراً في المجتمع .

سابعاً : فروض مستخلصة

إذا كانت الامانة والدقة العلمية، تقتضيان عدم الحديث عن استخلاصات او تعميمات، لعدم وجود الدعم الكافي لها من البيانات ، فإنه من حق الباحث ان يطرح بعض الفروض ، التي قد تجد من يتولاها ، بدراسات اخرى ، اكثر شمولاً ، وهي فروض أتاحتها ، وأوصت بها التحليلات السابقة :

١ ـ إذا كان اكتمال الانسان في قيامه بعمل منتج اجتماعياً ، فهل يتأثر اكتمال المجتمع الخليجي المعني ، باعتماده الواضح على العمالة الآسيوية ، في اداء كثير من انماط العمل؟ ان ثمة علاقة واضحة بين عمل الانسان وبذله من أجل مجتمعه ، وبين عمق انتماءاته الية .

٢ ـ يحتمل اتجاه موضوعات الصراع الاجتماعي المصاحبة للعمالة الآسيوية في الخليج ، الى الاتساع والتشعب ، كلما ازداد الاعتماد على هذه العمالة .

٣ ـ كلما انحصرت المصالح في بعد الربح وحده ، ازدادت التكلفة الاجتماعية الثقافية لتحقيق هذه المصالح .

٤ ـ يمكن أن يصاحب التوظيف الحالي للعمالة الآسيوية ، بالكم والكيف السائدين ، مزيداً من الصراع الاجتماعي ـ الثقافي والسياسي والديني ، والذي يساعد على زيادته :

أ ـ تكثيف استغلال العامل الآسيوي .

ب ـ نضج الوعي الاجتماعي لدى العامل الآسيوي ، والذي لا تحده القوانين والعزلة ، لأن جوهره قائم ، وهو وجود وعي حافل بالقهر والمعاناة .

ج ـ اتساع مجالات الصراع التي تشمل صراع القيم والادوار وتفكك العلاقات الأسرية .

د ـ حجم اطراف الصراع كمياً ، فالكم يمكن ان يتحول الى كيف ، وايضاً بعد الزمن ، والتغلغل عبر نسيج بنية المجتمع .

هـ ـ إن صراع الوافدين من خارج المجتمع ، مع المجتمع ، يكون اكثر عنفاً ، وتصاحبه نتائج سلبية اكثر من صراع ابناء المجتمع الواحد مع بعضهم بعضاً .

تعقيب ١

سعد الدين ابراهيم

موضوع الصراع هو موضوع أثير لدى د. عبد الباسط عبد المعطي ، وهو في ذلك محق من حيث المبدأ . فالصراع هو احد العمليات الاجتماعية الاساسية التي لا يخلو منها مجتمع . بل هو في رأيه ورأي الكثيرين يكاد يكون العملية الاساسية الوحيدة التي يمكن فهم المجتمع من خلالها .

ويبدو ان الذين خططوا لهذه الندوة ، ارادوا عن قصد او غير قصد ، ان يحرموا د. عبد الباسط من موضوعه المفضل وهو **الصراع الاجتماعي** ، فأسندوا اليه عنواناً يكاد يكون على طرف نقيض ، وهو **التآلف الاجتماعي** . إن تكليفه بالكتابة عن التآلف الاجتماعي يقترب من الممارسة « السادية » التي تبغي تعذيب صديقنا المغرم بدراسة الصراع .

ولكن د. عبد الباسط ما كان ليقع في هذا الفخ ، وقد برر ذلك تبريراً ذكياً ، إذ بعد جولة اكاديمية قصيرة ، اقنع نفسه « وأقنعنا » بأن الدراسة الذكية العميقة « للتآلف الاجتماعي » لا يمكن أن تتم الا من خلال دراسة نقيض التآلف وهو الصراع .

إنني اتفق مع مجمل التحليل الذي ورد في دراسة د. عبد الباسط . ولكني ارى أنه أهمل بعض النقاط المهمة ، ولم يمض بتحليله الى مستوى العمق المطلوب في نقاط أخرى . لذلك فستنصب ملاحظاتي على استكمال ما اهمل ، وتعميق بعض ما لم يعمقه . وسأفعل ذلك في اربع ملاحظات مختصرة .

١ ـ العلاقة بين القاهر والمقهور

يظهر « ملف المعلومات » حقيقتين:

الاولى ، هي ان الفروق الاقتصادية التي يتذرع بها اصحاب الاعمال لاستخدام

العمالة الاسيوية وتفضيلها على العمالة العربية هي فروق وهمية ، لا توجد عليها ادلة موضوعية . فالعمالة الآسيوية ليست اكثر تعليماً او مهارة او كفاءة من العمالة العربية .

الحقيقة الثانية ، هي ان الطاعة او الامتثال هي احد الاسباب لتفضيل العمالة الآسيوية على العمالة العربية . أعتقد ان ذلك ربما كان هو السبب الاساسي او الرئيسي . والطاعة هنا تعني عدة اشياء . فهي تعني اقتصادياً امكانية استغلال العامل الآسيوي، بتطويل ساعات العمل ، وعدم تقديم اي خدمات مكلفة له ، وبالتالي اعتصار اكبر قدر من فائض القيمة منه ، اي تعظيم هامش الربحية لصاحب العمل . ولكن الطاعة تعني الى جانب هذا الاستغلال الاقتصادي شيئاً آخر بالنسبة للعلاقة بين صاحب العمل الخليجي والعامل الآسيوي . فعلى المستوى النفسي يمارس الاول استغلاله للثاني دون احساس كبير بالذنب ، الذي يمكن أن يتولد اذا مارس درجة الاستغلال نفسها للعمالة الوطنية او العربية . وعلى المستوى القانوني والاجتماعي فصاحب العمل الخليجي يمكن أن يمارس استغلاله للعامل الآسيوي دون احتمال كبير في أن يطالب هذا الاخير حتى بالحد الادنى من الحقوق التي يكفلها له القانون او العرف الاجتماعي .

الجانب الاقتصادي لهذه العلاقة الاستغلالية غُطيَ في بعض الدراسات التي قدمت في هذه الندوة . واوضح الباحثون نتائجها السلبية اقتصادياً في المدى المتوسط والطويل ، فهي تعطل آليات السوق ، وخاصة قانون العرض والطلب . وهي تؤدي الى انهيار قيم العمل بين اهل الخليج الوطنيين ، والى تهميشهم في العملية الانتاجية .

ولكن هناك الجانب النفسي للعلاقة الاستغلالية ، وآثارها السلبية ، لا بالنسبة لمن يقع عليه الاستغلال فقط ولكن ـ وهذا ما لا تبرزه دراسة د. عبد الباسط ـ بالنسبة لمن يمارس الاستغلال . فبقدر ما يحدث للمستغل من تشوه نفسي ، يحدث ايضاً للمستَغل (صاحب العمل) . فمع كل اهدار لجزء من آدمية العامل الوافد يتم اهدار جزء من آدمية من يقوم بالاستغلال . فالقاهر والمقهور هنا هما ايضاً وجهان للعملة نفسها . ومع تكريس عملية الاستغلال مؤسسياً ، تتكرس عملية القهر مجتمعياً ، لا في جانبها الاقتصادي فقط ، ولكن في جوانب اخرى من الحياة الانسانية .

٢ ـ كوامن الصراع

يثير د. عبد الباسط مقولة ان الصراع كامن بين العمالة الاجنبية واصحاب المصالح في الخليج . وهنا اود تعميق وتعديل بعض ما ذهب اليه الباحث .

من المعروف في خبرات مجتمعات اخرى أنه في المرحلة الاولى للهجرة ، يكون الاطار المرجعي للمهاجر هو الاحوال السائدة في وطنه ، اي بلد المنشأ . المقارنة في هذه الحالة بين ظروفه في بلد المنشأ وظروفه في بلدان الخليج تكون في مصلحة الاخيرة . فالتفاوت الهائل في

سلّم الاجور يجعله في البداية سعيداً ، راضياً ، بل مبهوراً . ولكن ما هي الا سنوات قليلة ويتغير اطاره المرجعي وتصبح المقارنة ، لا مع الظروف السائدة في موطنه الاصلي ، ولكن مع الآخرين من الوطنيين او الوافدين الآخرين الأحسن حظاً منه . هذا النوع من المقارنة يتركه لشعور من « الحرمان النسبي » . والحرمان النسبي ، وليس الحرمان المطلق ، هو الذي يولد السخط والاحباط . ونبدأ في مشاهدة سلسلة سببية ذات منطق جديد يمكن أن تنتهي بالتمرد الفردي ، او الاضراب الجماعي . وهو الامر الذي بدأنا نسمع عنه في بعض بلاد الخليج في السنوات القليلة الماضية .

ما نخلص اليه في هذه النقطة هو أنه مع طول مدة اقامة العمالة الوافدة في اي من بلاد التشغيل الخليجية ، فإن التناقض في المصالح يبدأ في توليد عدم الرضا والسخط على الممارسات التفريقية في الاجور وظروف العمل ، لأن الاطار المرجعي وعناصر المقارنة تتغير تدريجياً . ويتحول السخط وعدم الرضا من خبرة فردية الى خبرة جماعية ، ومن سلوك انطوائي او انحرافي شخصي الى تنظيم جماعي . ويغذي من هذا المسار زيادة حجم الاعداد الوافدة من اي جنسية ، وتركزها في مواقع عمل واحدة او مناطق سكنية واحدة .

هذا الوضع برمته يمضي بسرعة في اتجاه « المجتمع ـ الطبقة » ، الذي يصبح فيه مواطنو كل بلد خليجي كطبقة واحدة قد تتفاوت الدخول بين افرادها ولكن يوحدها احساس زائف بالتميز ، وخوف حقيقي من الوافدين : عرب او آسيويين وترسانة من القوانين والممارسات التمييزية التي يتحصنون بها ضد هذه المخاوف ويصبح كل ما عدا افراد هذا « المجتمع ـ الطبقة » من الوافدين بمنزلة بروليتاريا اجنبية هلامية تقوم على خدمة « المجتمع ـ الطبقة » . هذه البرونيتاريا الهلامية يمكن تسميتها تجوزاً « بالمجتمع ـ المرتزقة » (mercenary Society) وهو لا يحمل اي انتماء او ولاء « للمجتمع ـ الطبقة » ، وإن كانا يتعايشان معاً على الارض نفسها ، ويتفاعلان فقط في سياق علاقة العمل ، التي سيأتي مزيداً من التفصيل حولها بعد قليل .

الابقاء على « المجتمع ـ الطبقة » بهذا الشكل يحول المجتمعات الخليجية بالتدريج الى النموذج « الجنوب افريقي » ـ أي « مجتمع الابارثايد » (Aparathide Society) . وهو مجتمع عنصري ـ استعلائي ، لا يمكن استمراره الا بالتسلط والقهر .

في داخل « النموذج الجنوب ـ افريقي » هذا ، يمثل العرب الخليجيون دور « البيض » (المجتمع ـ الطبقة) ، ويقوم العرب الوافدون بدور « الملونين » ويقوم الآسيويون بدور « السود » . ولا يوجد بين هذه الفئات الثلاث تقسيم للعمل الاجتماعي ، وتفاوت في الثروة والدخل ، وتفاوت في الحقوق والواجبات فقط ، ولكن ايضاً فصل شبه تام في المعيشة والتزاور والترويح . ويكاد يكون التزاوج بين افرادها منعدماً ، وبعض الاقطار تحرّمه بقوة القانون .

٣ ـ مثلث القهر في دائرة التبعية

أشارت دراسة د. عبد الباسط في عجلة دون توقف للتحليل ، الى العلاقات بين صاحب العمل ، والعمالة العربية ، والعمالة الآسيوية الوافدة في الخليج . وفي تقديرنا ان الذي يحكم العلاقة بين هذه الاطراف الثلاثة هما عمليتا الاستغلال والقهر من جانب ، وعملية الاذعان الساخط من جانب، والشك العدائي من جانب ثالث . ولكن الذي يبقى على مثلث الاطراف (الخليجية والعربية والآسيوية) ، ومثلث الاستغراب (الاستغلال، الاذعان ، العداء) هو الرباط العضوي للمصالح الاقتصادية غير المتكافئة .

كل طرف من الاطراف البشرية الثلاثة يتوقع استغلال الطرفين الآخرين ، ويحاول باستراتيجية فردية او جماعية ، ناجحة او فاشلة ، ان يستبقها بدفاع وقائي هو الاستغلال المضاد ظاهراً او مستتراً . وبالمتوالية نفسها هناك سخط متبادل ، وهناك شك متبادل .

اذاً ، نحن بصدد مثلث يملؤه الاستغلال والسخط والعداء . وهو مثلث قلق تتشابك اضلاعه بمصالح اقتصادية انتهازية ، ويستند الى قاعدة قشرية هلامية واهية . انه اشبه ببيت ضخم من ورق الكرتون واسياخ الحديد ، من الطراز الذي تشيده هوليوود لأفلامها . ولكنه بيت ينوء بالاثقال والآثام والاوجاع ، ويقف على رمال متحركة .

ومأساة الدراما الخليجية هي ان هذا المثلث يدور في حلقة مستحكمة من التبعية . فالمنتج والمخرج والمشاهدون والمستفيدون من معظم ارباح هذه الدراما ليسوا في الاساس العرب الخليجيين ، او العرب الوافدين ، او العمال الآسيويين . هؤلاء هم فقط « الممثلون » ، ما بين ابطال واشرار وكمبارس ، تتفاوت ادوارهم واجورهم . ولكنهم لا يكتبون القصة او السيناريو ، ولا يحددون قواعد اللعبة . ومع ذلك فقد اندمج بعضهم في الدور اندماجاً تاماً ، اختلط عليهم فيه الواقع بالخيال . وفي معظم الاحيان تراهم يكذبون لواقع ويصدقون الخيال .

٤ ـ مثلث التنمية في دائرة التآلف والتكامل

لا أود ان أنهي تعقيبي بالاذعان المتشائم لمثلث « القهر في دائرة التبعية » انه ليس قدراً محتوماً على اقطارنا العربية في الخليج . كل ما قصدته من الملاحظات الثلاث السابقة هو ان اؤكد واعمق واصرح بما ورد في دراسة الدكتور عبد الباسط بشكل ضمني ـ وهو انه لا يوجد « تآلف اجتماعي » بين « المجتمع ـ الطبقة » من ابناء الخليج وبين « المجتمع ـ المرتزقة » في اقطار الخليج . وانه بين مكونات « المجتمع ـ الطبقة » هناك الكثير من التشوهات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والاخلاقية . وان بين مكونات « المجتمع ـ المرتزقة » هناك قدر مماثل او قدر اكبر من التشوهات الاقتصادية ، والاجتماعية ، والنفسية والاخلاقية . وان الجميع هم اجزاء من مثلث القهر الذي يدور في دائرة التبعية .

إن كسر هذا المثلث والخروج من هذه الدائرة هو خيار متاح امام اقطار الخليج . انه ليس خياراً مستحيلاً . ولكنه يتطلب الكثير. واول ما يتطلبه هو : الوعي بامكانيته ، وثاني ما يتطلبه ، هو الارادة السياسية ، وثالث ما يتطلبه هو الجهاد مع النفس . هذه المتطلبات الثلاثة هي لحسن الحظ في ايدينا ، او على الاقل في ايدي من يتحكمون في السلطة والثروة في اقطارنا العربية في الخليج . المطلب الاول تحققه مثل هذه الندوات . وبين ابناء الخليج والحمد لله من هم كفيلون بنشر هذا الوعي وتعميقه ، حتى يخلقوا رأياً عاماً مستنيراً وضاغطاً على اصحاب القرار لكي يستجمعوا الارادة ، ويبدأوا الجهاد مع النفس .

الارادة والجهاد مع النفس لا يحتاجان تكنولوجيا حديثة ومعقدة ، ولا يحتاجان انظمة تسليم معقدة . ولكنهما يحتاجان الى الايمان بأن الواقع القائم حالياً سيكون بعده الطوفان ، ويحتاجان الى الايمان بأن بديل الخلاص هو مثلث جديد للتنمية في دائرة من التآلف الاجتماعي الداخلي والتكامل العربي القومي . مثلث التنمية يقوم اساساً على انهاء هامشية ابناء الخليج في العملية الانتاجية، واستكمال ما يحتاجونه من قوى بشرية من مصادر عربية ، واستعمال العمالة غير العربية في اضيق الحدود وعند الضرورة القصوى . ولكن كل من يشترك في هذه العملية الانتاجية لا بد من ان يحصل على نصيب عادل لا من الاجور فحسب ، ولكن من الحقوق الانسانية العامة ايضاً . بهذه الطريقة يمكن لمشاعر الانتماء والولاء ان تنمو مع نمو القدرات الانتاجية الحقيقية لاقطار الخليج . وبهذه الطريقة يحل تدريجياً التعاون محل الصراع ، والعدالة محل الاستغلال ، والثقة محل الشك . بهذه الطريقة نكون دشنا مسيرة « التآلف الاجتماعي » وكسرنا مثلث القهر .

إن السياج الفعّال لمثلث التنمية والامان في اقطار الخليج هو السياج القومي العربي، ورغم انه سياج مهلهل هذه الايام ، الا انه لا سياج غيره . لذلك فلا بد من رتقه او ترقيعه ، او اعادة نسج خيوطه . ولا يمكن لاقطار الخليج ان تقف متفرجة ، تنتظر ان يقوم بهذه المهمة آخرون . . واذا لم يقم بها آخرون تشرنقوا حول انفسهم في مجلس خليجي . لا ضرر طبعاً من مجلس خليجي او نيلي او مغربي . ولكن الضرر ان يخدعنا ذلك ونركن الى شعور زائف بالامان ، او يلهينا عن المهمة الاكبر نحو الاسهام في ترقيع السياج القومي الاكبر او اعادة نسج خيوطه .

إن ما اقترحه هنا عام ، وربما يبدو طوباوياً . وقد ننساه جميعاً بعد انتهاء هذه الجلسة ، او بعد هذه الندوة . والاحتمال ضعيف ان يصل الى اسماع من بيدهم الحل والعقد من حكام وتجار الخليج . وان وصل بمعجزة الى اسماعهم ، فالاحتمال اضعف من أن يأخذوا به او بالقليل منه . ربما كان كل هذا صرخة في البرية لا يسمعها احد .

ولكننا في النهاية لا نفقد الامل . وهل لنا سوى الامل نعيش عليه .

تعقيب ٢

حسن جمود

اعتمد د. عبد المعطي على مفهوم المصالح الاجتماعية كمتغير مهم ورئيسي في ادراك وفهم التآلف الاجتماعي وذلك من خلال دراسته للصراع الاجتماعي . ومع اننا نوافق الباحث على المقولة التي يؤكدها بقوله « إن فهم الواقعة ، والظاهرة المعنية ، لا يكتسب صيغته ودلالته العلمية، الا بفهم نقيض هذه الواقعة او تلك الظاهرة » الا انه في تصورنا لم يف عنوان البحث كامل حقه ، اذ تركنا نتساءل عن ماهية « التآلف الاجتماعي » في « مجتمعات الخليج » . هل المقصود منه التماسك والانسجام بين ابناء تلك « المجتمعات » جميعها ، ام بين ابناء كل مجتمع على حدة ؟ ام انه في حال دخول العمال الآسيويين طرفاً في الصراع « الحقيقي » ، وفي حال قدر لمصالحهم ان تلتقي مع مصالح الطرف الآخر ، فهل يصبحون مع مرور الزمن جزءاً فاعلاً في البناء الاجتماعي المحلي ليحققوا التكامل معه ، ام يظلون هامشيين؟ وترتبط بهذه المجموعة تساؤلات اخرى على جانب كبير من الاهمية تدور حول السياسات التي تتبعها البلدان الخليجية فيما يتعلق بقوانين العمل والتنظيمات النقابية وعقود العمل وتنظيم العمالة الوافدة ، وأثر كل ذلك في تحقيق مقومات التآلف الاجتماعي ، هذا إن لم يكن لتلك السياسات من اثر في امكانية اتاحة الفرص امام العمالة الوافدة عموماً والاجنبية خصوصاً من الدخول مباشرة في عملية الصراع الاجتماعي . ولنا وقفة اخرى عند هذه النقطة في التعقيب على مقومات الصراع .

أما على صعيد الاطار النظري للبحث ، لا شك ان نظريات التكامل بما تتضمنه من عناصر معيارية للفعل الاجتماعي الهادف لتحقيق الاستقرار والانسجام في المجتمع ، تعتبر قاصرة بحد ذاتها على مساعدتنا في فهم وادراك جميع المشكلات الماثلة في الواقع الاجتماعي . وعليه، فإن نظريات الصراع جاءت متممة اكثر منها كبديل لفهم مظاهر البناء الاجتماعي ، واصبح الاستقرار والتغير مفهومين متلازمين في دراسة المجتمع بكليته ، وايضاً في دراسة اي

عنصر من عناصره[1] . وفي هذا الاطار لم تعد دراسة الظاهرات والمشكلات الاجتماعية وقفاً على اتجاه نظري معين دون غيره بل اصبحت المفاضلة بين هذين الاتجاهين مبررة فقط لغرض اغناء التحليل السوسيولوجي في فهم وادراك مشكلة اجتماعية معينة او ظاهرة محددة .

وفيما يتعلق بعناصر الصراع ومقوماته ، فإننا نشاطر الباحث رأيه بأن « الصراع يغلب عليه الكمون ، الذي يحوله الى الوضوح والسفور متغيرات كثيرة منها الذاتي والموضوعي والفردي والاجتماعي » . الا انه في عرضه وتحليله لاطراف عملية الصراع ومصالح كل منهما لم يبرز بما فيه الكفاية اثر المتغيرات الاجتماعية على صراع المصالح وعلاقتها بالمتغيرات الفردية . ذلك ان الاستعراض الموجز لنظريات الصراع يظهر لنا ان من تناول هذه الظاهرة بالدراسة قد حدد مجموعة من العناصر والمقومات التي لا يمكن للصراع الاجتماعي ان يتبلور دون ان يتأثر بها .

فعلى المستوى الكلي ، يستدل من النظريات البنائية للصراع ان مواقف واتجاهات وسلوك العمال الآسيويين آنياً ومستقبلياً لا يمكن فهمها الا على ضوء علاقتها بالظروف البنائية للمجتمعات التي قدموا منها (بلدان المنشأ) ، وفي اطار الآثار السلبية والايجابية التي خلفوها وراءهم .

وهذا البعد البنائي المحدد لأفعال واتجاهات احد اطراف الصراع نجده غائباً كلياً في هذا البحث . اما فيما يتعلق بالبناء الاجتماعي الخاص بالمجتمعات الخليجية (بلدان الاستقبال) ، ومع ان الباحث قد أشار اليه في اكثر من مقام واكثر من شكل ، فإن اهمية الظاهرة موضوع الدراسة تفرض علينا التوسع في ادراك وفهم الابعاد الحقيقية للمصالح الاقتصادية الداخلية وشبكة العلاقات التي تربطها بقوى اقتصادية خارجية تتجاوز معالمها الحدود الجغرافية لتلك المجتمعات ، والتي يمكن على ضوئها فهم « التوجهات المقصودة » لادارة هذا الصراع .

ومن الابعاد البنائية الاخرى التي لها أثرها في بلورة الصراع وحسمه ما يعرف « بالانماط البنائية لتكوين الجماعات » ، اي مدى اجازة تكوين الجماعات في اطار البنى المجتمعية والظروف ذات الطبيعة السياسية والاجتماعية والتكنولوجية[2] . إن محور هذه المقولة يرتكز على ادراك ووعي اطراف الصراع بمصالحهم الحقيقية فيما يتعلق بامتلاكهم وفقدانهم لأوجه السلطة وقدرتهم على تشكيل وتنظيم انفسهم في جماعتين ، احداهما تحاول انتزاع المكاسب والثانية تسعى للمحافظة عليها .

---

(١) Ralph Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society* (Stanford, Calif: Stanford University Press, 1959) p. 162.

(٢) المصدر نفسه ، ص ١٧٣ - ١٨٨ ؛

Ralph Dahrendorf, «Out of Utopia: Toward a Reorientation of Sociological Analysis,» *AJS*, no. 64 (September 1958), pp. 115-127, and Ralph Dahrendorf, «Toward a Theory of Social Conflict,» in: Warren G. Bennis, Kenneth D. Benne and Robert Chin, eds., *The Planning of Change: Readings in the Applied Behavioural Sciences* (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1961), pp. 445-451.

إن نظرة تأملية سريعة في الاوضاع البنائية لمجتمعات الخليج تطالعنا بوجود عقبات كثيرة تقف في طريق دخول العمالة الآسيوية مباشرة في عملية الصراع الاجتماعي . فمن ناحية ، نجد ان العمال الآسيويين يأتون من خلفيات وطنية وعرقية شديدة الاختلاف عن بعضها بعضاً ، وهم ، مثل غيرهم من انواع العمالة الوافدة ، محرومون من حقوقهم المدنية ، وبالتالي فإنهم لا يتمتعون بحرية التعبير وتنظيم انفسهم بغية تغيير اوضاعهم المعيشية وشروط استخدامهم ، كما ان العزلة الاجتماعية المفروضة عليهم قد ساهمت، وما تزال، في تحجيم تفاعلهم مع قوة العمل الوطنية . ويجب الا ننسى ما للسياسات التي تتبعها هذه البلدان فيما يتعلق بتنظيم العمالة الوافدة وتحديد مدد اقامتها من اثر على عدم استقرارها في هذه المجتمعات لفترة طويلة .

اما من ناحية ابناء هذه المجتمعات ، فنجد ان المزايا والحقوق التي يتمتعون بها بالاضافة الى تكوينهم القبلي وقلة عددهم بالنسبة للاجانب ، كل ذلك حملهم على التشبث بعقلية حصار وتأكيد الفوارق بينهم وبين الاجانب. ولا يخفى ما للسياسات التي تتبعها هذه البلدان خاصة في ظل نظام « الرفاه الاجتماعي » من اثر في تشجيع ودعم هذا الانقسام بين ابناء هذه المجتمعات والاجانب. ان التماسك الذي عزّزته هذه السياسات بين ابناء المجتمعات الخليجية جعلهم يمارسون وظائف الضبط الاجتماعي على الاجانب الذين يمثلون اكثرية بدون حقوق سياسية . .

وخلاصة القول ، ان العناصر البنائية للصراع الاجتماعي كما بيّناها غير متوفرة بين العمالة الوافدة والخليجيين في الوقت الراهن وفي المستقبل القريب على الاقل ، وهي لكي تكتمل لا بد من أن تتاح لها الظروف السياسية والاجتماعية الملائمة .

أما على المستوى الاجتماعي الجزئي ، فإن من تناول مفهوم الصراع الاجتماعي بالدراسة قد حدد مقوماته واسسه الجماعية[٣] . ولا شك ان فهم الابعاد الجماعية للصراع لا يمكن ان يتم بمعزل عن ابعاده البنائية والفردية والتي تعكس في تفاعلاتها أسس تكوين الجماعات والشروط المسبقة له . ويمكن تلخيص مقومات الصراع الجماعية في مقولتين : الاولى : تشدد على مدى تلاحم العضو في الجماعة جزئياً او كلياً ، والثانية تحدد المعايير التي تميّز بين نتائج الصراع الايجابية والسلبية . فيما يتعلق بالمقولة الاولى ، فإن بناء الجماعة من حيث الشكل والتنظيم هو الذي يحدد مدى حرية الاشخاص المرتبطين بها للانخراط فيها والتلاحم معها ، طالما انها تساهم في تحقيق مآربهم الذاتية ، او الابتعاد عنها والانضمام لجماعة اخرى يجدون فيها مبتغاهم . ان بلورة الصراع الاجتماعي تعتبر وقفاً على هذا الشرط المسبق والذي من خلاله يمكن للاشخاص اتخاذ موقف معين والانضمام لاحد طرفي

---

(٣) Georg Simmel, *Conflict*, trans. by Kurt H. Wolff, *The Web of Group Affiliations*, trans. by Reinhard Bendix (Glencoe, Ill. Free Press, 1955), and Lewis A. Coser, *The Functions of Social Conflict* (New York: Free Press, 1956).

الصراع . وعلى ضوء البيئة القبلية التي تسود المجتمعات الخليجية والتي تتسم على الصعيد الاجتماعي بعلاقات ادوار شديدة الخصوصية ، يمكن طرح السؤالين التاليين : هل علاقات الادوار ذات المهمة الخصوصية تعوق من بلورة الصراع وحسمه ، او تؤخر من ذلك؟ ام انها مع الزمن يمكن ان تذوب وتسمح لجميع الاشخاص في المجتمع ، على الرغم من نقاط الاختلاف الموجودة بينهم ، بالانضمام الى الفريق الذي يرونه مناسباً لخدمة مصالحهم وتحقيق مآربهم ؟

أما عن المعايير التي تميز بين نتائج الصراع الايجابية والسلبية فإنها تنبع من بنية الجماعة نفسها ، فالبنية الجامدة لجماعة ما والتي تمتاز بحدود وروابط ذات طبيعة متشعبة تحقق التماسك والوحدة بين اعضائها من خلال الوسائل القهرية ، بينما توائم الجماعة ذات البنية المرنة بين الوحدة والاختلاف من أجل امكانية جمع اعضاء متجانسين من جماعات مختلفة بدلاً من سعيها لالزام عناصر فردية غير متجانسة للانصياع لمتطلبات الجماعة الموحدة . ان التركيز على ميزات بنية الجماعة يعكس الشروط المسبقة لنتائج الصراع الايجابية او السلبية ، فالبنية المرنة تفتح الطريق امام النتائج الايجابية للصراع من خلال اجازتها لظهور وتعديل معايير يفترض بها الاستمرارية تحت ظروف التغير ، بينما تعوق البنية الجامدة من ظهور الصراع وتحول دون اتخاذ الاجراءات الكفيلة للحد من مخاطر تفجره المفاجىء(٤) . وفي ظل الاوضاع والظروف الراهنة نجد ان مجتمعات الخليج لا تقبل بسهولة ادماج الاجانب خاصة ، عندما يشعر السكان القبليون من اهل البلاد انهم محاطون باعداد غفيرة من الاجانب. ولنا في مثل الفروقات الاجتماعية بين« الاصلاء » او « الخلّص » وبين المتجنسين خير مؤشر على جمود البنى الجماعية في هذه المجتمعات . على انه لا يجب التسليم من خلال الاطار التحليلي لهذه المقولة ان الصراع موجود على الاقل في شكله الكامن ، وبالتالي فإنه ينذر بالتفجّر . ان كل الادلة التي عرضناها اعلاه تشير الى ان عناصر الصراع غير متوافرة آنياً وفي المستقبل المنظور على الاقل .

وبالنسبة للوعي الاجتماعي فلا شك انه موجود لدى الآسيويين على الصعيدين الفردي والجماعي ، ولكن الظروف الموضوعية والعناصر البنائية في مجتمعات الخليج لا تعطي لهذا الوعي مجالاً لأن يصبح احد العناصر الفاعلة في البناء الاجتماعي لهذه المجتمعات وبالتالي فإنه لا يهدد التآلف الاجتماعي بشكل جدي .

وبناء على كل ما تقدم ، بامكاننا التطرق مباشرة للفرضية التي قدمها الباحث من ان « حسم الصراع الثقافي والقيمي مستقبلاً ، (هو) لمصلحة العمال الآسيويين » إن هذه الفرضية تستند على اسس غير سليمة ، اذ لكي يصبح هذا الكلام محتملاً يحتاج الى ادخال جميع الشروط التي ذكرناها اعلاه لكي تسهل على العمالة الآسيوية عملية التغلغل او الاندماج في نسيج البنى

---

(٤) المصدر نفسه ، ص ١٤٨ .

الاجتماعي لبلدان الخليج ، وان هناك نقطة مهمة ، اغفلها الباحث في دراسته ، وتتصل بدور العمالة الآسيوية في الخليج ، اي مكانها وفعّاليتها ضمن القوى العاملة عموماً . وهي قضية محورية في وضع فروض حول احتمالات تصرف هذه العمالة ضمن البنى الاجتماعية لهذه البلدان . بكلام آخر ، هل العمالة الآسيوية هامشية ام مركزية بالنسبة للانتاج في بلدان الخليج ؟ وبالتالي هل تستطيع تصعيد شروطها وربما فرض هذه الشروط ام ان ذلك احتمال غير وارد؟ خاصة وان البيانات الواردة في « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج » تؤكد ان اهم تجمعين لهذه العمالة هما خدم المنازل وعمال البناء غير المهرة(٥) .

وملاحظة اخيرة، فإن الباحث لم يحدّد او يميّز بين الاقطار الخليجية الاكثر عرضة لضغوط العمالة الآسيوية نتيجة للخلل السكاني، فأكبر اقطار الخليج مثل السعودية وعمان والكويت ثم البحرين غير معرضة لهذا الخطر نتيجة لعدم وجود خلل شديد في المعادلة السكانية ونظراً لغلبة العنصر العربي (مواطن ووافد) على سائر العناصر . بينما تقتضي ضرورة التحليل ، تحديد الخلل في المعادلة حيث يوجد ، اي في قطر والامارات العربية المتحدة فقط .

---

(٥) المعهد العربي للتخطيط(الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٣ ، ١٣٠ و١٣٢ .

تعقيب ٣

محمد عبيد غباش

يكتسب هذا البحث اهمية كبيرة نظراً لملامسته لأحد أهم جوانب مشكلة وجود العمالة الاجنبية في الخليج العربي، مشكلة تآلفها الاجتماعي .

وقد حدد الباحث خمسة اسئلة حاول بتوليد أجوبتها أن يلم باقتضاب شديد أبرز تفاصيل هذا التآلف الاجتماعي . وقد توزعت هذه الاسئلة على الموضوعات التالية : مصالح العمالة الاجنبية ؛ مصالح مجتمعات الخليج ؛ نقاط الالتقاء او التضاد بين هذه المصالح ؛ نماذج هذا الالتقاء او التضاد ؛ المتغيرات المنشطة لوحدة وصراع هذه المصالح . وقد نجح البحث في اثارة المزيد من الاسئلة ، ولعل جهود التساؤل في هذه الفترة تجاه مشكلة العمالة الاجنبية لا تقل اهمية عن محاولات ايجاد الاجوبة ، خصوصاً أننا نواجه ظاهرة غاية في التعقيد والبلبلة .

فمثلاً هناك الخطر ضد الهوية العربية لبلدان الخليج وهو خطر آت ليس من مستوطنين استعماريين بل من اخوة لنا ينتمون الى مجتمعات نامية كمثل مجتمعاتنا ، وتعاني ويلات التخلف ، كما نعانيها ، إن لم يكن أكثر . ان هؤلاء العمال لا يملكون برامج استعمارية استيطانية ولا هم جاؤوا فارضين انفسهم علينا بل جاؤوا ملبين دعواتنا لهم بالقدوم ، ومع ذلك فإن مجيئهم وعملهم في مجتمعاتنا يجعلهم ، كما يبدو ، يضعفون تدريجياً البنى الثقافيةمؤدين بذلك الى قهر ثقافتنا وفرض ثقافتهم علينا ، وهو ما دعا الباحث الى الاعلان أنه برغم ان الصراع محسوم الآن لمصلحة قيم المجتمعات العربية ، فإن بعد حجم العمالة الآسيوية مقابل انحسار حجم العمالة المواطنة ، وبعد الزمن ، المتمثل في اتجاه فترة اقامة العامل الآسيوي الى الطول النسبي ، وتغلغل هذه العمالة عبر نسيج البنية الاجتماعية ، كل هذا يشجع على افتراض حسم الصراع الثقافي والقيمي مستقبلاً لمصلحة العمال الآسيويين .

ولا شك ان هذه النتيجة مخيفة لنا من منظور انتمائنا القومي . غير ان الانطلاق من

هذه النتيجة الى نتيجة جديدة تتضمن قيام العمالة الاجنبية بنوع من الاستعمار الثقافي الذي ربما يُتوّج بهيمنة وسيطرة سياسية واقتصادية على الاقلية العربية ، هذا التوجه يوقعنا في شرك آخر وهو استعداؤنا للعمالة الاجنبية ، بل وربما وقوعنا في مواقف عنصرية او فاشية ، ولعل هذه المخاوف هي التي دفعت الباحث الى التذكير بما هو واضح وضوح الشمس حين قال « انه يجب ألا يغيب عن البال ان المهاجر الآسيوي الى منطقة الخليج ، انسان ، له ما للانسان من خصائص جوهرية ، وطموحات ، وتطلعات ، وقدرة على التحمل ، وسقف ، تصطدم عنده درجة المعاناة ، في حال ارتفاعها » .

هناك اشكالية اخرى مرتبطة بمسألة العمالة الاجنبية في الخليج العربي والى حد ما بالعمالة العربية ، وهي التي أشار لها الباحث حينما ذكر ان « وجود العمالة الاجنبية وتنويع جنسياتها ، يقلل فرص تحالفاتها وتضامنها ويضعف ضغوطها على هذا النظام او ذاك ، ويحول ، إن لم يؤخر ، من وجود طبقة عمالية متواطنة ، يمكن من منظور وعي بعض الاطراف ، ان تمارس في حال نموها ، ضغوطاً اجتماعية وسياسية غير مرغوبة على النظم القائمة » .

وفي موقع آخر عمق الباحث من هذه الفكرة حينما أعلن ان المصلحة من استقدام العمالة الاجنبية ليست متركزة فقط لدى اصحاب القطاع الخاص ، بل ان هناك ثمة مصالح اجتماعية اخرى تعلو فوق مصالحهم من ناحية الاهمية الاجتماعية ، وفي الوقت نفسه تدعم مصالح الافراد المشار الى بعضها وتعمقها . ويقصد بهذه المصالح تلك ، المرتبطة مباشرة باستمرارية النظم القائمة والحفاظ على جوهرها . أي ان تواجد العمالة الاجنبية وما يؤديه من تهميش للمواطنين وعزل لهم عن مواقع الانتاج يولّد تهميشاً سياسياً بفقدانهم وسائل عديدة من وسائل الضغط كالاضراب الجزئي والاضراب العام . الا ان الدراسة تومىء الى ان السلام الذي تتصف به العمالة الاجنبية في علاقاتها الصناعية هو سلام ظاهري يخفي وراءه قدراً هائلاً من التوتر الذي قد ينفجر ، وأن النزاعات والاضرابات ، مع الاعتراف بمحدوديتها الراهنة ، تشير الى اتجاه يمكن ان ينمو . « فالاضراب القصير المحدود مثلاً يعد ممارسة يخرج منها المضرب بدروس وخبرات تؤثر في التخطيط للاضرابات المقبلة » .

وبرغم أن المحاور الخمسة التي استعان بها الباحث لاضاءة الظاهرة قد كشفت العديد من دقائق وخصوصيات آثار العمالة الاجنبية على التآلف الاجتماعي ، الا أن هناك محاور اخرى لا تقل اهمية لم يجر التطرق لها كما ينبغي . مثلاً هناك طرف أساسي في القضية يتمثل في الحكومات والمجتمعات التي وفدت منها العمالة الاجنبية وقد لا تتطابق مصالحها كلياً مع مصالح عمالتها المهاجرة ، فمثلاً ليس من مصلحة الحكومات الام توطن العمال الاجانب في بلدان الخليج نظراً للتناقص المحتوم للتحويلات التي يرسلها او يوفرها العمال لحين عودتهم الى بلدانهم . والآثار الاقتصادية لهذه التحويلات معروفة ايجابيتها لحكومات العمال الاجانب.

أيضاً فإن افساح المجال للسفر يفيد هذه الحكومات في التخلص من التناقضات

الاجتماعية الحادة الناجمة عن البطالة مثلاً . كذلك فإن هذه الحكومات قد تشكل قوة ضغط على عمالها المهاجرين لابقائهم في حالة طاعة مع ارباب العمل خيفة منافسة عمال مهاجرين من دول اخرى . اما على صعيد خسائر هذه الحكومات والمجتمعات من رحيل عمالتها للخارج فيمكن الاشارة الى ظاهرتين : الاولى ، خسارة هذه المجتمعات لمهارات وفعّاليات انتاجية تمس حاجة دولها لها ، والثانية ، في الازمات الاجتماعية والنفسية العنيفة المتولدة من اضطرار العمال الاجانب لترك زوجاتهم واطفالهم لمدد زمنية طويلة . . . وقد تكون هناك ظواهر اخرى من الضروري اجلاؤها ، الا ان المهم من هذه الاشارات أنه ينبغي الفصل بين مصالح العمال المهاجرين ومصالح حكوماتهم ومجتمعاتهم والحذر من تصور تطابق هذه المصالح .

كذلك فإنه يتعين الحذر من جمع مصلحة « الخليجيين » في كتلة واحدة فيما يتعلق بعلاقتهم بالعمالة الاجنبية ، وينبغي كشف التناقضات بوضوح بين اصحاب الاعمال من الخليجيين الذين لهم مصلحة مباشرة في استقدام العمالة الاجنبية ، وكذلك النظم القائمة التي تمتلك مصالح غير مباشرة اشار اليها الباحث ، وبين طبقات المجتمع الاخرى التي ترى نفسها تدفع من ثروتها الوطنية الجزء الاكبر من تكاليف استخدام العمالة الاجنبية بدلاً من قيام رأس المال بدفعها .

أيضاً لاحظت أن مفهوم اغتراب العامل كما جاء في الورقة قد قلّص في آثاره النفسية كسلوك انحرافي ، بينما اغتراب العمل هو احد شروط الوجود للانسان العامل في ظل المجتمع الرأسمالي ، وما الآثار النفسية الا جزء صغير من المفهوم . هذا من جهة معنى الاغتراب ، ومن جهة اخرى فإن الاغتراب ليس داء يعيشه العامل الاجنبي بل هو شرط وجود مشترك للعمال المأجورين في مجتمعات الخليج عرباً كانوا ام مواطنين .

اخيراً أود التطرق الى ذكر ان السلبية البادية في وضعية العمال الاجانب مرتبطة اساساً بنموذج التنمية الرأسمالي السائد في مجتمعات الخليج ، وليست مرتبطة بوجودهم ، هذا الوجود الذي ، في ظل نمط تنمية مختلف ، قد يملك ايجابيات لا تخفى على المحلل ، حيث يشكل العامل الاجنبي عضواً وسنداً للمواطن العربي للقيام ببرامج انمائية تطور قوى الانتاج في الخليج ، تعمر هذه الصحارى الواسعة ، تستصلح الجبال وتسهم في قيام قاعدة صناعية متقدمة ، لا تعني مشروعاً اقليمياً خارج الاطار العربي ، ولا هي تسقط بالضرورة في وهم الاكتفاء الذاتي . كما أن قوميتنا العربية لا تعنى بحال تكوينها بمحتويات عرقية او عنصرية ، وتفسح المجال لاستيعاب افراد الثقافات الاخرى ، وايضاً التعايش مع هذه الثقافات جنباً الى جنب . ولا يخدم مثل هذه التوجهات التخويف بالاخطار الثقافية للعمالة الاجنبية .

فالخطر الثقافي الاهم علينا ، وعلى العمال الاجانب ، ليس هو سيطرة ثقافة بعضنا على البعض الآخر ، بل هو سقوطنا جميعاً في تأثيرات الثقافة البورجوازية المرتبطة عضوياً بنمط الحياة الرأسمالي الذي يحكم قبضته يوماً بعد يوم على كل أنشطتنا الحياتية ، الانتاجية

والاستهلاكية ، المادية والروحية ، ليس فقط في بلدان الخليج بل في كل انحاء العالم الثالث .
وليس الخطر على الطفل من المربية الهندية فقط بل قد يكون الخطر اعظم من الام والأب والمدرسة والتلفزيون الذين يتحولون بوتيرة متسارعة الى نواقل لثقافة مضادة ليس فقط لعروبتنا (وتجربة بيروت ليست بالبعيدة) بل حتى ايضاً لفرديتنا الانسانية التي تمسخ وتطمس ويحل محلها بشر فاقدون لآدميتهم ، بشر يخضعون كل قيم الجمال والحق والخير للقوانين التي تسير السوق .

المناقشات

١ ـ نادر فرجاني

ذكر د. سعد الدين ابراهيم المقولة التقليدية في دراسات الهجرة ، وهي ان المهاجر في بدء هجرته يقارن ظروفه في بلد الاستخدام بظروفه الاقسى عادة في بلد المنشأ ، مما يؤدي للحكم لمصلحة بلد الهجرة . وأرى ان ظروف استقدام العمالة الوافدة ، وبخاصة الاجنبية ، في بلدان المنشأ ، وما تتعرض له من استغلال ومما تتكبده من نفقة لمجرد الحصول على فرصة العمل في البلدان الخليجية ، ثم ظروف العمل والاقامة في بلدان الاستقبال ، تقلل من صحة هذه المقولة التقليدية . وكثيراً ما نجد الآن في بلدان الخليج العربية عمالة وافدة حديثة غير راضية عن هجرتها ولكن يضطرها مأزق خاص للاستمرار في الهجرة ولو لمدة محدودة قد تطول فيما بعد .

٢ ـ نعيم الشربيني

عندي نقطتان : الاولى عامة ، والثانية محددة . النقطة العامة تتعلق بأهمية هذه الدراسة لأنها تشير بوضوح الى ضرورة وجود صراع وتضارب في المصالح الاجتماعية كشرط من شروط التغير الاجتماعي المصاحب للتغيير الاقتصادي ، وذلك بين ابناء البلد الواحد . فإذا ما أضفنا الظروف الخاصة بالبلاد الخليجية ، والتي توجد فيها فئات كبيرة من السكان الوافدين والعمالة الوافدة ، لاتّضح ان احتمالات التناقض والصراع الاجتماعي في هذه البلاد لا بد من ان تكون على درجة اعظم منها في البلاد الاخرى التي تعتمد على العمالة الوافدة بدرجة اقل .

أما النقطة المحددة فتتعلق بدور « تجار التأشيرة » كما يراه د. عبد المعطي عند مناقشة الجزء الرابع من الدراسة الخاص بالتقاء او افتراق مصالح اطراف عملية تشغيل العمالة

الآسيوية . فهو يرى ان نشاط تاجر التأشيرة هو نشاط طفيلي « يضمن للتاجر دخلاً بلا جهد » من ناحية و« يفضي الى تضخم حجم العمالة الآسيوية » من ناحية اخرى . وتقديري ان الباحث جانبته الموضوعية في تحليل دور تجار التأشيرة ، اذ يضع نفسه فوق الواقع الاقتصادي ليصدر احكاماً ادبية تعكس تحيّزه هو . ذلك ان دخول اسواق العمل الخليجية يتطلب دخول العامل الى البلاد الخليجية نفسها ، وهو كما نعلم محكوم بقوانين وروابط من صنع الدولة ، مما يضع العراقيل الدولية لدخول السوق . وعموماً ، فمن المعروف ان وجود عرض العمل في بلد والطلب عليه في بلد آخر ، لن يؤدي الى اشباع حاجات ايّ من العامل او صاحب العمل ، اي لن يكون هناك التحام بين العرض والطلب . وعليه فإن هناك ضرورة لربط الاثنين معاً ، وهي وظيفة مهمة وضرورية لوجود السوق في البلاد الخليجية بحيث ان غيابها ينفي وجود السوق نفسه . من هذا المفهوم ، يصعب ان نقول بأن مثل هذا النشاط طفيلي او غير منتج .

٣ ـ عبد المالك التميمي

لقد أثار بعض الزملاء قضية الاعتبارات الانسانية والمثالية في التعامل مع الهجرة الاجنبية في منطقة الخليج العربي . اننا هنا نناقش قضية مصيرية ، فهناك حقيقة مهمة يجب ان نلفت الانتباه لها وهي : ان زيادة عدد السكان وكثافتها في شبه القارة الهندية وسوء الاحوال الاقتصادية واستمرارها في مقابل انتعاش الاحوال الاقتصادية في الخليج العربي والخلخلة السكانية فيه ، تعني استمرار الهجرة الاجنبية الى هذه المنطقة ، ومن ثم إمكانية استقرار بعضها في المنطقة . ان الاحصائيات تشير الى ان اكثر من ١٠ بالمائة من هؤلاء العمال الاجانب مستقرون في المنطقة وبعضهم قد حصل على الجنسية المحلية في بعض اجزاء الخليج العربي . ان اعداد الموجودين من هؤلاء بصفة غير شرعية في المنطقة كبيرة فقد بلغت حوالى (١٠٠ الف) في دولة الامارات العربية المتحدة وحدها .

إن هناك خطراً حقيقياً على عروبة المنطقة ، وان الاعتبارات ألانسانية يجب ألاّ تجعلنا نتعامل مع هذه القضية الخطيرة تعاملاً عاطفياً .

علينا أن نقدر خطورة هذه الهجرة واستقرارها او استقرار بعضها في المنطقة ، لا بد من الحد من هذه الهجرة مرحلياً ، ثم نبحث في اسباب هذه الظاهرة ودوافعها لمعالجتها .

٤ ـ عبدالله النيباري

إن الدراسة التي قدمها د. عبد الباسط عبد المعطي والتحليل المكمِّل الذي قدمه د. سعد الدين ابراهيم وملاحظات محمد عبيد غباش تستكمل لنا صورة المأزق الحضاري الذي تندفع فيه مجتمعات الخليج .

لقد طرحت اشكالية العمالة الاجنبية في هذه الندوة حتى الآن من زاويتين . الاولى ،

في اطار النظر الى العمالة الاجنبية على أنها خطر يهدد عروبة المنطقة وخصائصها القومية والهوية الحضارية لشعوب المنطقة ، والثانية ، في اطار النظرة الانسانية التي تتساءل كيف نرضى لأنفسنا ونحن نطالب بحقوق الانسان في كل مكان ، بأن نكون هنا عنصريين وطبقيين مستغلين او نساند المستغلين من ابناء قوميتنا .

والمشكلة انه لا المنطق الاول الذي يدعو الى اتخاذ اجراءات تحد من الهجرة وتحجمها ، تفادياً لمخاطرها ، ولا المنطلق الثاني الذي يدعو الى الانحياز ضد الاستغلال ، بغض النظر عن الانتماء القومي ، يشكلان مخرجاً من المأزق .

واهمية التحليل الذي قدمه د. سعد الدين ابراهيم الذي انتهى الى ان مجتمعات الخليج تواجه خطر الانزلاق الى المجتمع الطبقة من نوع مجتمعات جنوب افريقيا حالياً ، وروديسيا سابقاً ، حيث يمارس القهر بقدر قليل من تعذيب الضمير ، ويصبح الاستغلال واقعاً ينظر له بنظرة التسامح والقبول .

وفي هذا النوع من النظام الاجتماعي فإن التدمير النفسي والانساني يطال طرفي معادلة الاستغلال والقهر . والمستفيد هنا من هذا النظام الاقتصادي الاجتماعي الذي يشكل نمط التنمية ليس المواطنين ولا المهاجرين ، ولكن القوى الرأسمالية العالمية التي تدور في فلك تبعيتها مجتمعات الخليج ، وما القوى الاجتماعية والاقتصادية : مواطنون او مهاجرون ، عرب او اجانب الا ممثلون لادوار مرسومة ومحكومة من الخارج .

ما أود ان أذكره ان العديد من المثقفين الوطنيين في المنطقة ، يدركون خطورة المأزق المشار اليه ولكن هذه الرؤية ليست منتشرة شعبياً ، والاستعداد لمواجهتها حسب المقترحات التي قُدّمت ما زالت محدودة .

٥ ـ عبدالله فهد النفيسي

من الثغرات المهمة في دراسة د. عبد الباسط عبد المعطي حول آثار العمالة الاجنبية على التآلف الاجتماعي ، هي عدم شمولها على الافراز الثقافي والتعليمي لوجود العمالة الاجنبية في مجتمعات الخليج . للباكستانيين والهنود والارمن والانكليز والامريكيين والفرنسيين وغيرهم من هذه الجاليات مدارس ونوادٍ ونشرات وجرائد وبرامج اذاعية وتلفازية خاصة . هذه التعددية الثقافية والتعليمية ، تشكل خطورة كبيرة على مستقبل اللغة العربية والوحدة والانسجام التعليمي والثقافي بين ابناء المنطقة ، خاصة لأن التعليم الخاص الذي تشرف عليه هذه الجاليات ، يقدم خدمات تعليمية جيدة نسبياً اذا ما قورنت بالخدمات التي يقدمها التعليم الرسمي . مستقبلاً يتوقع أن تفرز هذه المدارس الخاصة اجيالاً من ابناء المنطقة نفسها ، لا ينتمون في الوقت نفسه الى النسيج التعليمي واللغوي لهذه المنطقة ، وهذا بحد ذاته يشكل خطراً كبيراً على التآلف الاجتماعي في المنطقة .

٦ ـ دارم البصام

عندما نتحدث عن اشكالية الصراع الاجتماعي ، اعتقد بأننا يجب ان نبدأ بتحديد الوعي الاجتماعي للشرائح المرشحة للتصارع، نحن نتدارس هنا العمالة الآسيوية ، والتي تشكل في غالبها طبقة عاملة متكونة من عمالة غير ماهرة ، السؤال هو ، هل ان تلك الطبقة العاملة بوضعها الهامشي القائم ، تحوي فعلاً البذور للصراع الاجتماعي ؟

الصراع الاجتماعي واحتمال وجوده يتطلب كذلك ضرورة وجود مراحل للنضج ، وهي ما لا توجد في حالة العمالة الآسيوية ، لأنها عمالة مؤقتة بالاساس تأخذ شكل استئجار العامل لفترة محددة ، وتعريضه الى تجديد الاقامة الدوري ، وان الاحصاءات التي افرزها « ملف المعلومات » قد دللت بأن معدل اقامة العامل الوافد هو ٥ ـ ٧ سنوات بالمعدل فمن اين يتولد الصراع مع هذا الاقتطاع في النضوج ؟

من كل هذا ، فإنني أعتقد بأن مصدر الصراع في القريب المنظور سيكون من الخارج ، ومن طرفين بمصالح متضاربة ، اولهما ، حكومات المنشأ للعمالة الآسيوية، اذ ستبدأ بالضغط والمطالبة بتحسين شروط العمل والحياة لرعاياها بعد ان تدرك بأنهم قد اصبحوا جزءاً لا يتجزأ من النسيج الاقتصادي للبلدان الخليجية ، ولا يمكن الاستغناء عنهم بسهولة ، وثانيهما ، سيكون من القوى الامبريالية التي تهمها ضرورة بقاء العمالة الآسيوية وتشويه عروبة المنطقة ، واستخدام التواجد الكلي للعمالة الآسيوية في بلدان الخليج كورقة يمكن أن تناور بها .

٧ ـ خليل الطيار

حول التآلف والصراع الاجتماعي أود ان اشير الى ان الاسلام ومع تطور الامبراطوريتين الاموية والعباسية ، انتقل من بُعده العربي الخالص الى بُعد متعدد الجنسيات . وكان لذلك تأثيرات اجتماعية وسياسية واقتصادية كبيرة على المجتمعات العربية ، تأثيرات في النسيج الاجتماعي واختلاط القيم والعادات وخاصة في المشرق العربي ، حيث تجاور بلدان الخليج العربي والعراق بلداناً مثل ايران وتركيا .

هذا من الناحية التاريخية اما في وقت متأخر ، فقد استطاع الشاه الذي حاول استغلال دوره كشرطي في المنطقة الهيمنة على مجتمعات بلدان الخليج من الداخل ، بتشجيعه للهجرة الايرانية لهذه البلدان والضغط عليها من الداخل ، اضافة الى الضغط عليها من الخارج . وورث هذه الاستراتيجية مع الاسف النظام الذي خلفه والذي أعلن صراحة عن تهديده بلدان الخليج وبادر الى تفجير الحرب ضد العراق .

وهنا برز دور الجاليات الايرانية التي تحوّلت الى طابور خامس يعمل لحساب ايران ضد البلدان المضيفة لها . وليست المؤامرة التي اكتشفت في البحرين في العام الماضي لقلب نظام الحكم إلاّ مثلاً على ذلك ، كذلك عمليات تفجير القنابل في بعض هذه البلدان .

لقد خدمت الجاليات الايـرانية عـلى سبيل المثـال مصالحهـا ومصالـح بلادهـا بالـدرجة الاساسية في وقت السلم . ومزجت في عملها بين السياسـة والتجارة والتهـريب والعمل عـلى تفريق المجتمعات العربية بالدعوة الى الطائفية التي دافعها الحقيقي دافع سياسي يخـدم بالتـالي اهـداف ايران ونحن نعلم ان الـطائفية كثيـراً ما استخـدمت من قبل ايـران لاخفاء مصـالـح وسياسات وراء شعارات براقة ، ظاهرها الدين وباطنها خدمة اهداف حكام هذه البلدان .

والاّ مـا معنى اصرار نـظام الخميني عـلى غـزو واجتيـاح البلدان المجـاورة ؟ هـل يجـوز التصديق انه لا يبغي تحقيق مصالح ايران على حساب مصالح العراق ؟ لقـد كانت الجـاليات الايرانية في بلدان الخليج ومنها العراق ضد فكرة الوحدة العربية او التقارب العـربي ، ولعبت دوراً كبيراً في تعميق الخلافات بين صفوف المجتمع الذي تعيش فيه بشكل منظم ومدعوم من قبل الشاه والمؤسسة الدينية الايرانية . وساهمت في تخريب العلاقـات فيما بـين القوى الـوطنية والقومية .

والحقيقة ان الامر لا يقتصر على دور الجاليات الايرانية وحدها رغم خطورة وجودها بين ظهرانينا . فالجاليات الاجنبية الكبيـرة سواء أكـانت مسلمة او غـير مسلمة ، وخـاصة اذا مـا كـانت نسبتها تفـوق نسبة السكـان في بعض بلدان الخليج ، تشكـل قنابـل موقـوتـة يمكن أن تنفجر وتؤثر على هوية ومصير هذه البلدان ، ومصير الاجيال العربية فيها .

لذا فإن الاعتمـاد على العـرب يبقى صمام الامـان بالنسبـة لبلدان الخليج ، لـلاعتماد عليها كعمالة تساعـد اهل البـلاد . وكلنا يعلم ان هذه البلدان تفتقـد الى الكثافـة البشريـة بالنسبة لبلدان مثل ايران والهند والباكستان او غيرها من البلدان الاخرى .

فالقضية هنا اذاً لا تطرح على انها معاداة للانسانية او الدين لأن هـذا الطرح سـاذج في تقديري . فالقضية قضيـة مصير اوطـان تتهددهـا مخاطـر اصبحت مرئيـة . والدفاع عن هذه الاوطان وحماية مصالحها لا تتعارضان مع الانسانية والدين .

٨ ـ اسماعيل سراج الدين

ـ البحث القيّم لم يحدد مجال التآلف الاجتماعي ، اهو بين العـرب المواطنـين فقط ، ام بينهم وبين العرب الـوافدين ، ام هـو بينهم وبين جميـع الوافـدين وخاصـة اذا كانت الاخيـرة متغيرة غير مستقرة .

ـ طبعـاً موضـوع التآلف الاجتمـاعي يعتبر استمـراراً ، ولو أنـه أعم وأشمل لمـوضـوع دراسة تأثير المربية الاجنبية ، حيث ان تنشئة الاجيال القادمة وغرس القيم منذ الـطفولـة يعتبر عـامـلاً مهـماً في التكـوين الاجتمـاعي . والسؤال : هـل يمكن النـظر الى بعض الـظواهــر الاجتماعية كاستخدام المربيات الاجنبيات على ان الظاهرة ابتدأت كسلعة استهلاكية تظاهرية انتشر استهلاكها نتيجة لديناميكية ونوعية النمو الاقتصادي وتوزيع الدخل والفرص الاجتماعية

في المنطقة ، ولكن انتهى من استهلاك تظاهري الى استهلاك ضروري حتى بين الطبقات التي لا تحتاجها فعلاً ؟ والسؤال المنطقي التالي هو : هل يمكن من خلال اعطاء دور أهم للمدرسة ونواحي الاعلام في المحافظة على او تطوير القيم الثقافية والادوار الاجتماعية والاقتصادية تقليل هذه النتائج السلبية ؟

ـ المقارنة التي عرضها د. سعد الدين ابراهيم بين البيض في جنوب افريقيا وبين العرب المواطنين في بلدان الخليج العربي تبدو غير كاملة ، حيث ان هناك فرقاً جوهرياً بين منبع وتطور الثقافة والتكنولوجيا في كلا الحالين .

ـ وامتداداً للنقاط السابقة يمكن أن يكون لدور الهجرة الاجنبية على التآلف الاجتماعي تأثير آخر مماثل للذي يحدث احياناً في الولايات المتحدة حينما يشتد الصراع الاجتماعي والاقتصادي بين السود والبيض، حيث تتبع الحكومة الامريكية سياسة مسببة لهجرة بعض الجنسيات والعمالات مثل الكوريين والفيتناميين والفيليبينيين والتي تدخل في منافسة اقتصادية مع مجموعة السود الامريكية وتمييع الصراع الاجتماعي الاساسي .

٩ ـ احمد النعمة

أبدي تحفظي على مقولة « المجتمع ـ الطبقة » حيث تعطي الانطباع بأن مجتمعات الخليج تتكوّن من طبقة واحدة . . اي بمفهومي لا طبقية ، وبالتالي تتميز بالمساواة ، ويا ليت هذا صحيح . ولكن الواقع أن المجتمعات الخليجية تتسم بالتمييز والفوارق بين ابناء المجتمعات الخليجية مما خلق طبقات وفئات غير متجانسة ولا تتمتع بالحقوق والامتيازات والمعاملة نفسها .

وفيما يتعلق بعدم تمتع العمالة الاجنبية بأي حقوق سياسية في مجتمعات الخليج العربي . اريد ان أسأل : وهل يتمتع المواطن الخليجي نفسه بأي حقوق سياسية حقيقية في وطنه ؟

١٠ ـ محمد صالح الكواري

إضافة الى تعقيب الاستاذ عبدالله النيباري اجدني اتساءل كيف يتحول مجتمع يمثل فيه الحائرون في طوابير وزارات العمل والشؤون الاجتماعية عدداً غير قليل الى مجتمع قاهر ومستغل للعاملين القادمين من المجتمعات الاخرى ؟ هذا اولاً ، وثانياً ، ما مدى ارتباط هذا السلوك بالنظام الاقتصادي السائد في مجتمعات اقطار الخليج العربي ؟ وما دور الاعلام المحلي في ذلك ؟

١١ ـ سعد الدين ابراهيم

تعليق قصير على الملاحظة الاخيرة التي تفضل بها الاستاذ محمد صالح الكواري : « المجتمع ـ الطبقة » وكما ذكرت في التعقيب لا يعني ان افراد هذا المجتمع متساوون من حيث الثراء او النفوذ ، ولكنه يعني ان افراده لديهم وعي مشترك بأنهم مختلفون ومتميزون عن

« المجتمع ـ المرتزقة » . فالطبقة حتى بالمفهوم الماركسي لا تعبر فقط عن حقيقة موضوعية مادية ، ولكنها تعبر بنفس القدر عن وعي مشترك واحد . اما عن « القهر » فهو بدوره لا يعني ان كل افراد « المجتمع ـ الطبقة » يمارسونه يومياً وفردياً على الآخرين من « المجتمع ـ المرتزقة ». فالقهر يمكن أن يمارس من خلال قوانين ومؤسسات وممارسات جماعية مباشرة او غير مباشرة .

ولكن الحل الجذري للخروج من مأزق التحول الى « مجتمع ابارثايد » هو تدارك المشكلة عند المنبع ، وليس التعامل معها عند المصب . وكما قلت في التعقيب يمكن أن يتم ذلك من خلال الخطوات التالية :

- الاعتماد بالاساس على المواطنين في العملية الانتاجية .
- سد النقص في العمالة المطلوبة ـ اذا وجد ـ من مصادر عربية .
- الاعتماد على العمالة الآسيوية في حالة الضرورة القصوى وبعد استنفاد الخطوتين السابقتين .

وفي كل الاحوال ينبغي ان يعامل كل من يشارك في العملية الانتاجية معاملة انسانية منصفة ، سواء أكانوا وطنيين ام عرباً ام اجانب؟ هذا التوجه المبدئي ضروري اذا كان لنا ان نكسر مثلث القهر ونستبدله تدريجياً بمثلث التآلف ، واذا كان لنا ان نخرج من دائرة التبعية وندخل دائرة الاستقلال .

١٢ ـ اسعد عبد الرحمن

أشار د. عبد الباسط عبد المعطي الى ان العاملين الاجانب يعتبرون المدير العربي اكثر تسلطاً من غيره من المدراء . وهنا ، اريد ان اربط هذه النقطة بالبحث الرائد الذي قدمته د. جهينة سلطان العيسى حول « التأثيرات الاجتماعية للمربية الاجنبية على الاسرة » (وبالذات على الاطفال) في المجتمعات الخليجية .

وأزعم في هذا السياق ، ان الطبيعة التي تحكم علاقات ربة ورب العائلة بالمربية الاجنبية تحديداً ، هي في الغالب ذات طبيعة طبقية قاسية واستبدادية وبالتالي يتم تقليص المربية الى مجرد شغالة او خادمة ، ونصف او ربع آدمية . وفي هذا النطاق ، وما دمنا نتحدث عن الآثار السلبية للمربيات الاجنبيات في زرع القيم السلبية في اطفال الخليج العربي ، لا بد لنا (من باب الدفاع عن المربية وعدم الاندفاع في تحميلها كل الاوزار) من التذكير بالدور السلبي الذي يلعبه الوالدان بزرع القيم السلبية في اطفالهم (النظرة الاستعلائية والطبقية وما الى هنالك) من خلال مراقبة وتقليد الاطفال للطريقة القاسية الطبقية والاستبدادية التي يعامل بها عدد من الاباء المربيات الاجنبيات .

١٣ ـ عبد الرحمن الدرهم

إن الورقة المقدمة من د. عبد الباسط عبد المعطي أتت بكثير من الحقائق بالنسبة لوجود العمالة الآسيوية في بلدان الخليج العربي . وقد وضع يده على كثير من مواطن الالم التي يعيشها ابناء المنطقة ، وهذا ناتج عمّا اعطاه الباحث من جهد ودراسة واقعية ميدانية ، جعلته يقف على كثير من الحقائق . لقد تطرقت الاوراق التي قدمت في اليومين الماضيين الى كثير من السلبيات لوجود العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي ، وايضاً الاوراق التي ستقدم غداً ، ونستطيع ان نقول ان هذا الموضوع قد اشبع نقاشاً .

يكشف الباحث الستار عن سبب رئيسي ومهم لعب دوراً كبيراً في وجود العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي بل خلق بطالة في المنطقة ، الا وهي المتاجرة بتأشيرات الدخول . لقد عانت المنطقة كلها من تلك الشرذمة، اصحاب النفوس الدنيئة في متاجرتهم بسمات الدخول وكفالة الكثير من الاجانب دون الحاجة لهم . هذا بالتالي خلق عمالة كبيرة فائضة عن الحاجة . نتج عن هذا ، ان هؤلاء اصبحوا المسيطرين على التجارة في السوق ورأس المال ، خاصة عندما صدر القانون الذي لا يجيز نقل الكفالة ، فأصبح الوافد يعمل في السوق على كفالة الشخص الذي استقدمه من بلده مقابل مبلغ زهيد يأخذه كل عام او كل شهر . وليس هذا في الامارات فقط ، بل في جميع بلدان الخليج العربي . واذكر بالذات في مسرحية (حرم سعادة الوزير) الكويتية عندما قال الممثل خالد النفيسي مخاطباً اخته حرم الوزير (حياة الفهد) بالسماح له ومنحه عدة تأشيرات دخول على كفالتها ، وهذا دليل على ان هذا الاسلوب كان متبعاً وميسراً لأبناء المنطقة جميعاً . وهذا هو الداء الذي استشرى في جسم المنطقة كلها دون استثناء وجعلها تعاني من تضخم العمالة الآسيوية في منطقة الخليج العربي .

وكأحد ابناء هذه المنطقة ، استطيع القول ان هذه الظاهرة اخذت في التلاشي والاختفاء ، خاصة بعد ما عرف ابناء البلاد ما لهؤلاء الاجانب من سلبيات تعود على البلاد بالضرر ، وكذلك بعد صدور القوانين التي تقف في وجه اصحاب النفوس الضعيفة بالتلاعب والمتاجرة بتأشيرات الدخول ، وعدم نقل الكفالة . كل هذا حد من هذه الظاهرة السيئة . ويبقى السؤال : ما هو العمل مع هؤلاء الذين وفدوا بالفعل ومارسوا العمل؟

الفصل الثامن

آثار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية

حيدر ابراهيم علي

مقدمــــة

يعتبر موضوع العمالة الوافدة بمظاهرها المتعددة ، ومشكلاتها المتنوعة من اكثر الموضوعات التي دارت حولها الكتابات والنقاشات ، وانعقدت من اجلها الندوات والمؤتمرات في العقد الاخير . ورغم كل هذا الجهد المستمر والمستفيض ما زالت هناك بقية من حتى (كما يقول النحويون والمثل) ، اي بقيت مجالات وزوايا من المشكلة لم يسلط عليها الضوء بعد . فالتدفق البشري ، غير العربي ، الذي تتعرض له منطقة الخليج العربية يحمل معه آثاره الثقافية ، والاجتماعية الخطيرة التي تفوق كل الآثار والتغييرات المادية السريعة مثل زيادات الفوائض ، وحركة رؤوس الاموال ، والاعتماد على الخارج استيراداً وتصديراً ، ونقل التكنولوجيا وغيرها من الموضوعات ذات الطابع الاقتصادي البحت . والملاحظ انه بينما تتعدد مثل هذه الدراسات الاقتصادية او الديمغرافية الاحصائية وتصل درجة التكرار لحقائق صبحت بديهية واولية ، بقيت الدراسات الخاصة بالآثار او المصاحبات الثقافية والاجتماعية مهملة تقريباً في مثل هذه الكتابات .

يبدو ان قلة الاهتمام بالآثار الثقافية والاجتماعية ، تعود الى ان الآثار غير المادية لأي عمليات وتطورات مجتمعية يتخلف ظهور نتائجها ، وبالتالي تتأخر ملاحظاتها ورصدها وتحليلها مقارنة مع الآثار المادية ، لأن الاخيرة - اي المادية - مباشرة وملموسة ، ويمكن تحديدها واحصاؤها كمياً . يضاف الى ذلك صعوبة تحديد مسببات المصاحبات او الآثار الثقافية والاجتماعية السلبية . فهل الهجرة الاجنبية هي المتغير المستقل والحاسم في احداث ضعف اللغة العربية واختلال بعض القيم ، ام هناك عوامل اجتماعية - اقتصادية وتاريخية افرزت بعض هذه الظواهر الثقافية والاجتماعية ؟ لهذه الاسباب ظلت دراسة المصاحبات غير المادية خارجة عن دائرة اهتمام اغلب الباحثين في هذا المجال او يتعرضون لها على عجالة رغم

انها اكثر الظواهر المرتبطة بالعمالة الوافدة وضوحاً (على الاقل اوضح من تخمين الخطر الامني المحتمل من وجود الكوريين الجنوبيين مثلاً) فهي تصدم العربي القادم الى منطقة الخليج منذ نـزوله في المطار ، مروراً بسائقي سيارات الاجرة ، والفنادق ، والسوق ، والمنازل ، وفي المؤسسات الاقتصادية الخاصة . ويعاني منها الزائر العربي او الوافد المقيم لانعدام ادوات التفاهم والاتصال والمعاملة ، وعليه ان يتعايش مع هذا الوضع الشاذ الذي اصبح وكأنه القاعدة والوضع الطبيعي . وقد وصل الشك باللغة والاختلاف بشأنها مدى بعيداً بحيث لم نعد قادرين على تمييز بعض الكلمات عربية هي ام اجنبية .

من نافلة القول ان نذكر أن تأثير الجوانب غير المادية يزداد خطورة باطراد بانعكاساته على عروبة المنطقة بسبب الوضع المزري الذي تعيشه اللغة العربية ، المصدر الاول للثقافة العربية ـ الاسلامية ، دون بروز قدرة حقيقية لوقف خطر المد الآسيوي المستمر . يضاف الى ذلك الاختلال القيمي ، واضطراب السلوك واللامعيارية او ما يسمى حالة الانومي Anomie الناتجة عن اختفاء او ضمور قيم قديمة وعدم ظهور اخرى جديدة بديلة بعد . وهذا لا يعني بالضرورة وجود خلل وظيفي ، وذلك بسبب الطفرة النفطية وما اتت به من تغييرات كانت من ضمنها العمالة الاجنبية . هذه طروحات نضعها بكل بساطة ، ولكن حين نحاول رصدها علمياً ، والتيقن من صحتها حسب المنهج العلمي الصحيح ، فإننا نواجه بصعوبات منهجية عديدة . ورغم صعوبة ارتياد مثل هذا المبحث المهم تحاول هذه الورقة ان تطرح بعض الملاحظات والتساؤلات التي يمكن أن تجذب الاهتمام وتفتح الحوارات لكي يعقب ذلك دراسات متعمقة ، وبحوث ميدانية قطرية ، وللمنطقة عامة ، اكثر شمولاً ، واضعة في الاعتبار سرعة التغير ومدى الخطورة الملازمة للآثار الثقافية والاجتماعية التي صاحبت تطورات الحقبة الحالية .

حاولت هذه الورقة عدم توسيع اطار المشكلة ، وعدم الدخول في سراديب تعريفات مثل ما هي الثقافة؟ وما المقصود بالثقافة العربية وعناصرها الاساسية المتميزة ؟ او المقارنة بين الثقافة العربية وغيرها من الثقافات المجاورة لمعرفة اوجه التأثير والتأثر ، والتشابه والاختلاف ، لذلك وضعت في الاعتبار ضرورة تحديد نطاق المشكلة في اضيق وادق مجال في محاولة لوصف الظاهرة وفهمها من اقصر الطرق ، واكثرها فاعلية علمية ، وهنا كان التركيز على عناصر ثقافية معينة ضمن الثقافة غير المادية ، يمكن ملاحظتها ومقارنتها ، ويفترض انها ممثلة لتأثير العمالة الاجنبية بصورة محسوسة اكثر ، واقل اثارة للجدل والاختلاف ، وهي اللغة وبعض القيم المتغيرة .

أولاً : وضع المشكلة

١ ـ دراسة الاختراق الثقافي او ما يمكن ان يسمى التثاقف Acculturation بمعناه السالب ، اي تفوق ثقافة بواسطة الاحتكاك على ثقافة اخرى نتيجة لاستعمال القوة والقهر

(الاستعمار) ، او بسبب الغلبة العددية وضرورات الحياة (الهجرة) ، وهي موضوع اشكالي الى حد بعيد . وفي هذا المقام ، يضاف الى ذلك تحديد الخطورة الثقافية على ثقافة اخرى (هنا ، الثقافة العربية) . فالباحث قد يعتمد على الملاحظة والانطباعات السريعة ويكون منطلقاً من مواقف مسبقة كحرصه على اللغة العربية او العكس ، وهذا يقلل او يضخم من حجم الخطورة القائمة والمحتملة . فلو افترضنا ان دارساً متحمساً للغة العربية تعرض لدراسة مشكلة العمالة الاجنبية من جانب تأثيراتها الثقافية ، قد لا يضع في الاعتبار ـ كما اسلفنا ـ الموقع الجغرافي لمنطقة الخليج وصلاتها التاريخية بالثقافات الآسيوية قبل النفط والهجرة ذات الاتجاهين، فقدكان سكان ساحل الخليج مهاجرين . وقد يبرز سؤال آني ومستقبلي : ما هي امكانية وقف هذا التحدي الثقافي بعد اثبات وجوده ، دون المرور بمواقف واتجاهات عرقية او اثنية مركزية تجاه المجموعات الثقافية الموجودة ؟ لذلك سوف أبدأ بتجنب المنزلقات التي قد تجعل الوقائع ، والنتائج الخاصة بالمشكلة ، مبتورة او غير موضوعية ، وهذا لا يعني ان يكون الوصف على حساب المشكلة اي التقليل منها ، فهي حقيقة مشكلة ذات طابع خاص من ناحية العددية والكيفية التي شكلتها .

٢ ـ توجد مشكلة حقيقية تمثل خطراً واضحاً تظهر شدته او ضعفه من خلال زيادة حجم العمالة الاجنبية عددياً ، ومن خلال طول اقامة هذه العمالة زمنياً في المنطقة وتجذرها تدريجياً في المجتمع الخليجي، حتى لو استمرت اوضاعها الاجتماعية مهترئة وذلك بسبب الاعتماد الكلي عليها في الاعمال الصعبة في المنازل والتزاوج (رغم محدوديته الآن) . ورغم ان هذه الحقيقة تبدو غير قابلة للنقاش ، ولكن توجد وجهات نظر حتى بين المسؤولين تقلل من الخطورة الكامنة فيها وترى ان هناك مبالغة فيها . ونجد احد المسؤولين ـ من جانب آخر ـ هو الامين العام لمجلس التعاون الخليجي يقول رداً على هذه المواقف :

« ارى تفاوتاً في الرؤية حول خطورة الهجرة الاجنبية ، لكنني من الجماعة الذين يرون ان هناك خطورة في هذه الهجرة قد لا نشعر بها في يومنا هذا . . . لكنني اعرف ما سيحصل بعد عشر سنوات او عشرين سنة عندما يتولد من هذه الجاليات جيل او اجيال في المستقبل وتشارك عرب الخليج قرارهم السياسي، او قد يكون هذا القرار بصبغتها بشكل لايخدم المصلحة الخليجية او مصلحة الامة العربية »[1] .

٣ ـ وقد يعتبر البعض حديث الامين العام لمجلس التعاون الخليجي مجرد توقعات او تصورات مبالغ فيها من اجل تأكيد اهمية قيام المجلس كأداة اقليمية تحاول حل مشكلات المنطقة الامنية والاقتصادية والسكانية . ولكن الاحصائيات السكانية تبين بجلاء ان عدد الآسيويين في البلدان الخليجية المواجهة للقارة الآسيوية ، الامارات والبحرين وقطر ، يزيد عن عدد العرب الوافدين الى هذه الاقطار نفسها .

---

(١) الظفرة (ابو ظبي) ، العدد ٢٨١ (٨ شباط / فبراير ١٩٨٢) .

لا تكمن الخطورة في عددية العرب الى الآسيويين ولكن في تزايد عدد الآسيويين على حساب العمالة العربية التي تستمر في التناقص رغم كل قرارات جامعة الدول العربية ومؤتمرات وزراء العمل العرب، والاتفاقيات الثنائية بين البلدان العربية النفطية وغير النفطية .

وعلينا ان نتذكر ان الاحصائيات الرسمية لا تشتمل على ذلك العدد الهائل من المهاجرين بصورة غير مشروعة ، فسواحل الخليج تشهد ليلاً حركة دائبة لتهريب الآسيويين بالقوارب وليس من السهل مراقبة هذا الساحل الممتد وفي كل الاوقات ، ويظهر في الحملات المفاجئة التي تقوم بها الشرطة او رجال الامن وجود اعداد كبيرة من الآسيويين المقيمين دون اذن او تصريح عمل .

٤ ـ يغلب على العمالة الاجنبية في منطقة الخليج العربي ارتفاع نسبة الذكور . وتتضح هذه الظاهرة في بعض المدن الخليجية حتى ان جزءاً كبيراً من مدينة العين وهي اماكن سكني العمال الآسيويين خلف المنطقة الصناعية اخذ اسم « مدينة الذكور » ، اذ تخلو الاماكن تماماً من وجود النساء ، وهي شبيهة بالثكنات العسكرية المنظمة ذاتياً،وتنتشر فيها الجرائم وتمثل صداعاً دائماً للشرطة واجهزة الامن . وغلبة عنصر الذكور على التكوين الديمغرافي بهذا الشكل سببه ان قوانين الهجرة في اقطار الخليج تتشدد في اصطحاب الاسرة بالنسبة الى ذوي الدخل المنخفض والمتوسط . وتنص اللوائح الداخلية لدى دوائر الجوازات والهجرة في دولة الامارات العربية المتحدة على الا يقل مرتب العامل الذي يود احضار زوجته عن ٣,٥٠٠ درهم ، وفي الكويت يشترط ان يزيد المرتب عن ٤٠٠ دينار مع توفر المسكن . وتبرر مثل هذه الاجراءات بعدم قدرة الوافدين لأن يضمنوا لأسرهم مستوى لائقاً من العيش ، كما أنهم يمثلون عبئاً على الدولة في مجال الخدمات مما يؤثر على مظهر الدولة المضيفة .

٥ ـ تتسم ظاهرة العمالة الاجنبية بخصائص عديدة لا تخلو من امكانية بروز مشكلات عميقة مستقبلاً . فالاجانب يمثلون اغلبية من الذكور الشبان القادرين على العمل لفترات طويلة . ويلاحظ ايضاً انتشار الامية بين هذه المجموعات ، فهي ليست هجرة « صفوة » متعلمة يمكن أن تثري الثقافة في المجتمع الذي انتقلت اليه عن طريق الحوار والنقاش ونقل التجارب والاحتكاك ، بل هي تضاعف من الصعاب التي يعاني منها وضع ثقافي له مشكلات تطوره الذاتية .

يمكن القول في ضوء الخصائص السابقة الذكر ان العمالة الآسيوية تؤثر بصورة مباشرة على ثقافة المجتمع الخليجية من خلال تفوقها العددي في مجالات العمل والعلاقات الاجتماعية . وتوحي الخصائص المذكورة بأن الهجرة الآسيوية ليست قصيرة المدى ، بل هي زاخرة بامكانيات التوتر والصراع بسبب تدني المستوى التعليمي وغلبة عنصر الذكور وتكدسهم في معسكرات تخلو من كل وسائل الترفيه والترويح بالاضافة الى معاناتهم الاغتراب

الاقتصادي والروحي وشعورهم الدائم بالحرمان وسط نعيم وترف زائدين عن حدودهما ؛ كما يظنون .

هناك سؤال يطرح نفسه عند البحث في قضية العمالة الاجنبية : هل كان وجود العمالة الآسيوية حتمياً لمواجهة الطفرة النفطية التي حدثت في العقدين الماضيين ام كان بالامكان تجنبها في اطار ظروف تطور اجتماعي ـ اقتصادي وسياسي مختلف يعتمد على العمالة المحلية والعربية ؟

وهناك تفسيرات عديدة لآليات هذا التطور ، بعضها يرجع نمو الظاهرة بهذا الشكل الى عوامل ذاتية نابعة من النمط الانتاجي السائد ، والبعض الآخر يفسرها في ضوء عوامل خارجية نجمت عن فجائية التغيير والحاجة الملحة الى العمالة الاجنبية بصورة لا تسمح بتخطيط للاحتياجات البشرية بالاضافة الى طبيعة سوق العمل العربية التي لم تكن قادرة على ان تفي باحتياجات التطور الجاري ، وهناك اتجاه ثالث يحاول ان يوفق بين التفسيرين السابقين .

هذه حقيقة سوق العمالة الاجنبية والتي تبدو كغابة كبيرة تحكمها معايير غير انسانية ، لا توجد ضوابط لها غير ضوابط قانون السوق والحاجة الاقتصادية . فالعمال الآسيويون هم مجرد اعداد بالنسبة الى التجار ، كلما ازدادت تضاعف الربح بغض النظر عن اي آثار اجتماعية او ثقافية يمكن أن يسببها وجود هذه الاعداد . وعندما تحدث الصعوبات يبحثون عن جهات اخرى تتحمل اخطاءهم ويكفيهم ان يعلنوا عن هرب العمال او الخادمة لكي تتحمل الحكومة تبعات انعدام قانون وتنظيم العمالة الآسيوية .

اننا نرجع زيادة العمالة الآسيوية الى النمط الانتاجي التجاري الريعي ونعتبره السبب الحقيقي والاساس لهذا التطور . وتدخل العمالة الاجنبية ذاتها مجال الاتجار سواء بالمتاجرة في استخراج التأشيرات وتصاريح العمل والاقامة او بعرض قوة عملهم في سوق العمل المحلي ، او بتوفير قوة شرائية كبيرة توسع من السوق المحلي المحدود . ومسألة السوق العربية للعمالة وتكاملها او خلق كوادر محلية لا تخدم هذا النمط الانتاجي الذي يعي فوائد العمالة الاجنبية المتعددة الجوانب وبالتحديد وجود حاجز اللغة الذي يؤكد عزلة هذه العمالة ويحجب عنها معرفة حقوقها الاساسية ومتابعة ما يدور داخل البلد وبالتالي ـ مقارنة بالعمالة العربية ـ لن تؤثر اطلاقاً على الاوضاع السياسية ولن تفكر في تكوين نقابات او اتحادات عمل وهذا حسب تصور الفئات المهيمنة وارباب العمل في تفضيلهم للعمالة الآسيوية .

بعد هذا العرض الوصفي والتفسيري لظاهرة العمالة الاجنبية يمكن أن ننتقل الى آثارها على اللغة والقيم السائدة في اقطار الخليج .

ثانياً: وضعية اللغة العربية

يقترن الوجود البشري أساساً بدور اللغة والعمل ، فالانسان اصبح انساناً من خلال العمل واللغة معاً . ومن المنطقي ان نقول بعدم وجود ثقافة لو افترضنا جدلاً عدم وجود لغة ، فالانجازات وابداعات وافعال الانسان مرتبطة بوجود اداة للتواصل مع الآخر ، واذا اعتبرنا ان ثقافة المجتمع هي العمل مضافاً اليه الفكر ، اي كل ما يبدعه الانسان بيده وذهنه ، فاللغة توجد في العنصر المادي (العمل مع الآخر) والمعنوي وبالتالي فهي محور اي دراسة تهتم بالثقافة في المجتمع مهما كانت درجة تطور هذا المجتمع . ويهمنا في هذا الصدد التعريف الشائع للثقافة بأنها شكل من اشكال السلوك وانماط التفكير المكتسبين ، وتنتقل من جيل الى آخر وبين افراد المجتمع الواحد . وهذا النقل او التوارث لا يتم الا من خلال اللغة ، وهي اداة حفظ وتوصيل الثقافة في اي مجتمع ، واي خلل في اللغة يعني اهتزازاً في الادراك والوعي او في مجمل التكوين الروحي .

تتميز اللغة العربية بالذات انها ليست مقصورة على الوطن العربي فحسب فهي عنصر من ثقافة المسلمين عامة ، وهي لغة المصدر الاوحد للدين الاسلامي الذي تتفرع منه السنة والاجماع . من هذا المنظور كان يفترض باللغة العربية ان تنتشر بين الامة الاسلامية بمجموعاتها المختلفة غير العربية ، خاصة حين تعيش هذه المجموعات في بلدان عربية ولو كانت تمثل الاكثرية العددية ، اي تفوق اللغة كاداة حضارية على الكم . وهذا ممكن الحدوث لو كان العرب في قوتهم وكانت اللغة العربية في عنفوانها ومجدها السابقين . وفي التاريخ شواهد على ان الثقافة الحية تفرض نفسها ، فقد انتصرت الثقافة اليونانية القديمة على الرومان رغم ان الرومان هزموا اليونان واخضعوهم عسكرياً وتفوقوا عليهم كمياً .

وما يحدث في الخليج يعكس ازمة الثقافة العربية ومأزق الامة العربية عامة ، فمن ناحية يتوق العرب متفائلين ـ لفظياً ـ في ان تحتل اللغة العربية مكانتها المتوقعة او كما يفترض ان تكون على قدر تاريخ الامة العربية وامكانياتها الحالية المهدورة . ويرى العرب ان اللغة العربية قادرة على التطور وبالتالي احتلال مكانة دولية مرموقة : « امام اللغة العربية ، وهي الوسيلة الجوهرية للانماط الثقافية القومية الكبرى ، مسؤوليات على المستوى الدولي حضارياً ، لتأصيل وجودها الفكري ، كلغة من اللغات الدولية الرسمية في الامم المتحدة ومنظماتها ، ولاتساع الطلب عليها ، لاسباب اقتصادية ومالية ، متصلة بالامكانيات العربية ... ولاسباب سياسية متصلة بوضعها الاستراتيجي العالمي ... على ان عليها فوق ذلك واجباً روحياً نحو المسلمين من غير العرب الذين يرتبطون باللغة العربية ارتباطاً عضوياً ... »[٢] . ولكن من ناحية اخرى ، نجد ان اللغة العربية لم تحقق اهدافها

---

(٢) محيي الدين صابر، « نحو استراتيجية للثقافة العربية ،» شؤون عربية ، العدد ١٥ (ايار / مايو ١٩٨٢) ، ص ٢٤ .

واستراتيجيتها المطروحة ، فهي تقف في حالة دفاع في مناطق مثل الخليج العربي . ويمكن ملاحظة هذا الوضع من خلال مظاهر واضحة في المنطقة التي يغلب فيها الآسيويون . وتحاول الصفحات التالية رصد بعض تأثيرات العمالة الاجنبية على اللغة العربية من ناحية وجود كلمات اجنبية بالاضافة الى صياغة وتركيب الجمل .

١ ـ المفردات الاجنبية

تزخر اللغة العربية المستعملة في منطقة الخليج بعدد وافر من المفردات والمصطلحات الهندية والايرانية والانكليزية . ولا تخلو لغة التخاطب اليومي حتى بين العرب انفسهم من الكلمات الاجنبية لأنهم في احيان كثيرة لا يعرفون الكلمات العربية المقابلة . وتأثير اللغات الاجنبية اكثر ظهوراً في المناطق الحضارية والساحلية ، وهذا لا يعني محدودية التأثير في الداخل خاصة اذا علمنا أن البلاد تتميز بهجرة عالية ومستمرة الى المدن بسبب الانحياز الى المدينة على حساب مناطق البدو والريف . وهذه المناطق الداخلية وصلتها العمالة الاجنبية ايضاً .

الملاحظ ان الاستعمال السائد للمصطلحات والكلمات المرتبطة بالآلات والادوات والصناعة هو استعمال الكلمات الاجنبية ، وهي مدلولات لموضوعات حديثة وكأن اللغة العربية غير قادرة على توليد مصطلحات الحضارة الحديثة مما قد يرجح الرأي القائل بلفظية اللغة العربية ، وأنها تميل الى التجريد والافكار والخواطر ولا تصنع الاشياء[٣] .

وسأحاول فيما يلي اعطاء امثلة لكلمات اجنبية لا تستعمل كلمات عربية بديلة عنها واصبحت هي الاصل في الاستخدام اليومي والتعامل التجاري . وكما أسلفت ، تتركز هذه الكلمات في الآلات والصناعة . ولنأخذ مثلاً السيارة ، فكل مصطلحات اجزائها والتعابير المرتبطة بها انكليزية ، وهذا طبيعي لأن الانكليزية مفهومة ومستعملة في الهند والصين . وينجم عن ذلك لغة وسيطة ذات اصل انكليزي ولكن تنطق مثل العربية . فالسائق يسمى « الدريول » وهي تحريف لكلمة Driver ، و«سويك » او «سويج » وهي تحريف Switch اي مفتاح السيارة ، و«التاير» هو اطار السيارة اي Tyre الانكليزية ، واحياناً يقال « الربل » من كلمة Rubber ، والمقعد يسمى « السيت » ويجمع السيتات من كلمة Seat، و«الليت » هو الضوء من Light الانكليزية ، و«الواير» هو السلك من Wire ، وتستعمل كلمات « جُمْبن » او « جمبين » او « جمبن » وهي المطبات الوعرة من الانكليزية Jumping .

وهناك كلمات صناعية وميكانيكية عديدة تصاغ في جملة فرانكو ـ آراب ، فيقول المرء « جيم ابرغي » اذا اصاب المفتاح اللولبي (الصامولة) صدأ وتعذر تدويرها وتحريكها ، والجملة تستعمل التعبير الانكليزي Jammed up ، او يقال : « تيت البرغي » عند ربطه وهي من tight والبرغي نفسها فارسية . والسيارة « انكيج » اي محجوزة من Engage

(٣) زكي نجيب محمود ، تجديد الفكر العربي (القاهرة : ١٩٧٨) ، ص ٢٢٤ .

و« الليسن » مـال السيـارة اي رخصـة السيـارة من Licence الانكليـزيـة ، والبيب ليـك اي الانبـوب يرشـح ويسرب المـاء من الانكليزيـة «Leak» و «Pipe» ، « وما بيلر » من مـاء من الـ Boiler السخـان ـ و« كـور » السيـارة هـو غـطاء السيـارة من cover . وتستعمـل كلمـات فارسية مثل « البيمة » ويقصد بها التأمين .

ويلاحظ ايضاً ان الكلمـات المرتبـطة بالسفن والموانىء والاسلحة اغلبهـا اجنبي . كذلـك كلمات العمل والوظائف فـالمكتب يسمى « حفيز » او « هفيـز » ويعتقد انها اورديـة او مشتقة من كلمة office الانكليـزيـة . كذلـك يسمع المـرء بصورة عـادية ويـومية كلمـة « يفنش » اي ينهي عمـل شخص مـا وهي في الانكليـزيـة finish ، ويقـولـون « مـأبسن » اي غـائب من الانكليـزية Absent . وهنـاك تعبيرات مثـل العمـال راحـوا « للسيـد » اي site او المـوقـع ، و«كنسـل » الشيء اي الغـاء من cancel ، « ويـزه » العمـل او تـأشيـرة العمـل من visa ، وتستعمل كلمة « الكمبوص » لرئيس معسكر العمال وهي Camp boss .

وتستعمـل هـذه الكلمـات دون غضـاضـة في التعبيـر الادبي مثـل الشعـر[٤] . يقـول الشاعر : « الكتاب اللي به البنسل جرى » والبنسل Pencil اي القلم ، وشاعر آخر:

« بس يـا عـزول ضـاع تـيـمـه   عـلى مـاذا مـلامـك واللجـاجـة »

ضـاع « تيمه» اي وقتـه من time ، ويقـول العـامـل « خلص تيمي » عنـدمـا ينتهي عمله . ويقول شاعر اخر كان يعمل في شركات النفط :

خايفين يقولـوا روحو للحفيـز   سلم النمـره وروح لا تبـات
مـا نجـا من خـاف من ذلـك الامـر   الفنيش صـاير حكـوابـه بـالثبـات

وبالنسبة للبناء وادوات المنازل والـطبخ نجد عدداً من الكلمـات الهندية والفارسيـة ، ذلـك ان هذه المجموعات العـرقية مـرتبطة بـاعمال لهـا صلة بمثل هـذه المجـالات . فكلمـة « بشكـار » وهي مستعملة للخادم ، ويقـال انها فارسيـة (وقد يـدعى « البـوي » الهنـدي من boy) . هناك كلمات ايرانية مثـل «داروازه » وتعني الباب ، و«بـردة» تعني الستار، و«جـامة» تعني الـزجاج ، و«بـارجيل» منفـذ للهواء البـارد ، و«استكان» هـو كـوب الشـاي، «بجبـلي» الفانوس الغازي، « بشتخته» وهي تعني صندوق الملابس (او المسجل) .

ونجـد مفردات هـندية في المطعم مثل كلمـة « جيـات » وهي الخبـز المقلي بـالسمن ، و«صـالـونـه» او «سـالنـة » وهي الخضـار المـطبـوخ بـاللحم ، ويسمى الليمـون الحامض

---

(٤) استمدت هذه الامثلة من : فالح حنظل ، معظم الالفاظ العامية في دولة الامارات العربية المتحدة ، ص ٩٣ و ١١٤ .

« اللومي » ، و«همبة» تعني مانجو . وتستعمل كلمة «بنكه» من بنكا المندية بمعنى مروحة .
ويقول الشاعر محمد بوشهاب :

دار قلبي دورة البنكة   خشف ريم لي يزاغي به(٥)

يمثل ما تقدم عينة اخترتها بعشوائية ، ولكنها تمثل فيضان المفردات والكلمات الاجنبية التي غزت اللغة المحكية واحياناً المكتوبة . واصبحت هذه الكلمات تدريجياً جزءاً من اللغة المتداولة لا ينفصل عنها . والمهم ليس مصدر الكلمة ، وكونها غير عربية يكفي كدليل لانحسار اللغة العربية وسيطرة لغة خليط من لغات اخرى مختلفة مكانها بسبب تعدد الجنسيات . ويمكن المجازفة والقول بأن اللغة العربية افسحت المجال لما يسمى لغة عملية للتخاطب والتعامل اليومي Lingua Franca ، ليست هي العربية ولكنها تحتوي على كلمات عربية ويستعملها العرب مكرهين لافهام الآخرين وقضاء امورهم فيما يتعلق بالمعاملات . وهكذا يتم تذويب اللغة العربية في هجين لغوي يبدو أنه يتغلب عليها تدريجياً ويتقدم بانتظام مع ازدياد تأثير العمالة الاجنبية وانتشارها في مجالات الحياة اليومية . وانحسار اللغة العربية كلغة تخاطب لا يحتاج الى دليل ، حتى ان السفير الباكستاني حين سئل عن الآثار السلبية للعمالة الاجنبية على اللغة العربية انطلق من انحسارها ولم يقل بضرورة تعليم الاجانب اللغة العربية ولكنه اجاب : « لغة الشارع هي لغة الاغلبية في اي مكان ، والاغلبية هنا من الخارج ، ومن الطبيعي ان تتأثر لغة الشارع بلغة الاغلبية »(٦) .

إن المسألة ليست عددية فكيف يستطيع البلد المضيف ان يفرض لغته او على الاقل ان يحافظ على نقائها ؟ ففي الدول الغربية يشترط تعلم لغة البلد الذي يعمل فيه المهاجرون ، وفي المانيا الغربية مثلاً توجد مدارس رسمية واخرى خاصة تشرف عليها النقابات او المجالس البلدية او الجامعات من اجل تعليم اللغة الالمانية للعمال الاجانب دون تكاليف تذكر ، ولذلك لا نجد اثراً للغة العمال الاجانب في الالمانية . اما في منطقة الخليج ، فلا توجد محاولات جادة لنشر اللغة العربية بين الاجانب بالاضافة الى ان وسائل الاعلام الجماهيرية التي تساعد في ايصال اللغة وتبسيطها واثارة الاهتمام بتعلمها مثل السينما بقيت خاضعة بصورة مطلقة « للاغلبية » . فكل الافلام تقريباً آسيوية ، وفي اختيار سريع للافلام المعروضة في نهاية الاسبوع حسب ما هو وارد في احدى الصحف المحلية(٧) نجد ما يلي : ابو ظبي وفيها ثماني دور للسينما عرضت كلها افلاماً آسيوية ، والعين وفيها ثلاث دور للسينما عرضت فيلمين آسيويين وكان الثالث انكليزياً ، وفي عجمان داران للسينما وفي

---

(٥) المصدر نفسه ، ص ٥٣ ، ويعني « دار قلبي مثل المروحة الهوائية التي يهب هواؤها عندما يداعبه هوى الغزال الصغير » .

(٦) الخليج ، ٣١ / ٥ / ١٩٨٢ .

(٧) *Gulf News*, 11/11/1982.

رأس الخيمة خمس دور عرضت كلها افلاماً آسيوية ، وفي الشارقة خمس دور عرضت اربعة افلام آسيوية والخامس كان اجنبياً . اما في دبي فهناك احدى عشرة داراً عرضت ثمانية افلام آسيوية وثلاثة افلام انكليزية . يضاف الى ذلك صدور صحيفتين يوميتين بالانكليزية ، كذلك التوزيع الهائل للصحف والمجلات الآسيوية التي يتجول بها الباعة بالدراجات في الاسواق .

ووسط هذه الوضعية التي تحاصر فيها اللغة العربية ، لم تتحرك جهة لفرض اللغة العربية على الاقل كشرط اولي في مجال العمالة . كذلك غابت الجهود غير الرسمية والتطوعية التي كان بامكانها نشر اللغة العربية بفتح فصول تعليم ابجديات اللغة ، ولو مخاطبة او حديثاً ، لانقاذ لغة الشارع والمخاطبة اليومية لتعيد الطابع العربي الى اللغة التي صارت هجيناً لا ينتمي الى اللغة العربية .

٢ ـ تركيب وصياغة اللغة العربية

لم يتوقف الامر عند دخول مفردات ومصطلحات عديدة على اللغة العربية في المنطقة وهي ظاهرة قد يعتبرها البعض عادية ـ مهما كان حجمها ـ تحدث بين اللغات والثقافات المتجاورة ، كما ان استعارة المصطلحات وعالميتها امر طبيعي . ولو تجاوزنا المفردات فإننا نجد ان تكوين وتركيب الجملة العربية اصبح وقعه غريباً على الاذن وركيكاً يذكرنا بفترات ظلام اللغة والادب العربيين تاريخياً .

وتظهر ركاكة اللغة وضعفها في الاعلانات المنتشرة في كل اركان البلاد والتي يقرأها الاطفال يومياً وترسخ خطأ في ذاكرتهم . واغلب لافتات المحلات التجارية يقوم بكتابتها آسيويون لا يعرفون العربية ولكنهم يرسمون كلمات اللغة العربية رسماً دون فهم في تكوين الجملة ، وهذا يرجع الى أنهم ايد عاملة رخيصة ، وايضاً الى انعدام الرقابة على مثل هذه اللافتات . ولا تخلو الصحف من نماذج للكتابات الركيكة ونداءات من القراء العرب من اجل انقاذ لغتهم . وهذا نموذج لايصال استوديو نشرته جريدة الخليج يوم ٥ / ٣/ ١٩٨١ مرسل من قارىء :

حفظ الرقم No.	ستوديـو
الاسـم Name	سوق المركزي الجديد رقم سجل ٢٠
التاريـخ Date	ابو ظبي
التسليم ساعت ٧ المسأ	في خدمتكم ليل ونهار
المستودة من حق الاستوديو	تصوير الاستوديو فني ـ صورة المستعجل
Negative will be Kept	تصوير المستندات ـ طبع وتغسيل
in the Studio	فيلم ملون ـ صورت الحفلات

ليست هذه الاخطاء وقفاً على المحلات التجارية ، بل نجدها في المكاتبات الموجهة الى جهات رسمية ويقوم بكتابتها اصحاب مكاتب للطباعة مهمتهم صياغة الرسائل للاميين او لمعرفتهم باحسن صيغ مخاطبة المسؤولين . وهذا نموذج آخر ارسله قارىء ايضاً الى جريدة الخليج ، ٤ / ٥ / ١٩٨١ ، ونشرته تحت عنوان : برقيات الى من يهمه الامر : قدم المحرر هذا النموذج بهذه الكلمات : « حتى انتم يا عرب : هذه صورة طبق الاصل من طلب مقدم الى احدى الدوائر الرسمية من احد العاملين فيها ، وهو غير عربي . . . كاتب هذا الطلب عربي . وبكتابته هذه يعطينا الدليل الواضح على تدهور مفردات لغتنا العربية ، هذه المفردات التي قال عنها القاصي والداني انها لغة موسيقية لا مثيل لها » .

الموضوع : طلب مساعدة خاصة بمنحي اجازة
من ١ / ٥ / ١٩٨١م

مقدمة لسيادتكم با ان السيد / حبيب الله خان شيرنجان باكستاني الجنسية واحمل جواز سفر رقم ١٢٩٧٠٨ اية لذلك ار في طلبي الى سيادتكم للتكرم بالموافقة لي على منحي اجازة من تاريخ المذكورة ، حيث انني وصل تلفون من البيت موافقة مشاكل التسديد ويطلب مني بجوار هذه المشاكل لزوجة مريضة شديدة ، حيث ليس اي رجل مسؤول في البيت غير من اولاد صغرون . لذا ارجو النظر في بطلبي هذه بهين العطف والمساعدة خاصة بمنحي اجازة من تاريخ المذكورة .

سدد الله خطاكم واطال عمركم ووفقكم لما فيه الخير .

وتبرز ظاهرة اللغة العربية الركيكة بوضوح بين الجيل الجديد المتأثر ، بالاضافة الى عوامل الشارع والاحتكاك بالاجانب بوجود المربيات وخدم المنازل وهم الذين يشكلون لغته اثناء انشغال الوالدين . والمتفحص لكتابات التلاميذ والطلاب يجد انهم يولدون لغة محتواها وشكلها العربيان ضعيفان للغاية وذلك لأنهم يعيشون ازدواجية لغوية ليست امتداداً للعربية ، اي عامية عربية . فهو يتخاطب بلغة مثل « انت ما في معلوم يا رفيق» و « خراب واجد » و « يسوى جنجال انت ما في زين » . . . الخ . ثم يأتي الى المدرسة ليتلقى دروسه باللغة العربية السليمة التي تختلف تماماً عما يتحدثه في البيت والشارع[8] . وقد يكون الانفصام بين العامية والفصحى قضية عامة في الوطن العربي ولكن هذه الظاهرة تأخذ بعداً اكثر خطراً لأنها ليست عامية عربية صافية ولكنها مطعّمة بكلمات غير عربية في بعض بلدان الخليج مما يزيد الهوة بين العامية والفصحى إجمالاً . وهذا ينعكس على اسلوب التعبير والتفكير عند الطلاب ، فاللغة ليست مجرد مفردات تراكيب ولكنها طريقة تفكير. فهي اداة لتوصيل المعارف والمعلومات وفي الوقت نفسه اداة التفكير وتحويله الى رموز مجسدة

---

(٨) يدور نقاش على صفحات الجرائد بين وزارة التربية والتعليم حول مستوى التلاميذ وبالذات مسألة القراءة والكتابة .

يتداولها الناس في المجتمع والثقافة الواحدة . واللغة مقابل موضوعي للافكار . ويرى احد الكتاب « إنها الفكر نفسه في حالة العمل ، ليس هناك اذا فكر مجرد بغير رموز لغوية وهكذا بقدر ما تكون اللغة دقيقة وحسية ومبرأة من الفوضى يكون الفكر دقيقاً وحسياً ومبرأ من الفوضى »(٩) .

ثالثاً : تأثير العمالة الاجنبية على القيم

يظل موضوع القيم اكثر تعقيداً وتشعباً لانه مثقل بالقيمية ومواقف الباحث وتكوينه العلمي والايديولوجي ، ولذلك هناك صعوبة في الاتفاق حول ماهية القيم واولوية واهمية قيم بعينها ، اي القيم الصاعدة والقيم الهابطة ، وهذا يعني نسبيتها بمعنى انها ديناميكية ومتغيرة . وهي تختلف في المجتمع الواحد حسب الطبقات الاجتماعية او الفئات كالبدو والتجار والموظفين او النساء .

كل هذا لا يمنع من ان نسترشد بتعريف اجرائي للقيم في هذا الجزء من الموضوع . وهناك تعريف يحاول ان يكون شاملاً ويعرف القيم الاجتماعية : « ... هي مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي والتي تمثل موجهات للاشخاص نحو غايات او وسائل لتحقيقها ، او انماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الاشخاص بديلاً لغيرها ، وتنشأ هذه الموجهات من تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي الاقتصادي الثقافي وتفصح القيم عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الافراد نحو موضوعات معينة »(١٠) .

إن هذا التعريف اطار شامل للمعنى ولكن تبقى عملية تصنيف القيم ، وهذه لا تقل صعوبة عن تحديد التعريف لأن التصنيف مرتبط بالبناء الاجتماعي عامة ، واي تحليل واقعي يضع في الاعتبار تصنيفاً له صلة بالفرد والجماعة والمجتمع والطبيعة (اي الاشياء والبيئة) . والتصنيف بدوره عرضة لكثير من التقسيمات ووجهات النظر المتباينة . وحاولت في هذه الورقة ان اضع في الاعتبار رسماً لموضوع القيم يصنف بطريقة لا تلجأ الى تجزئة مخلة بأهداف ومضمون الموضوع المدروس وتحاول تجميع القيم المتقاربة . ويقسم التصنيف القيم كما يلي(١١) :

١ ـ قيم التواصل الاجتماعي وما يرتبط بذلك من عادات وتقاليد وعلاقات اجتماعية

---

(٩) حسام الخطيب ، « هموم اللغة العربية في عصرنا ، » المعرفة ، العدد ١٧٨ (كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٦) ، ص ٦٥ .

(١٠) محمد علي محمد ، « مفهوم القيم الاجتماعية ، » ورقة قدمت الى : ندوة مشروع بحث اثر تدفق الثروة النفطية على القيم الاجتماعية في المجتمعات العربية ، القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ٤٣ .

(١١) ورقة حامد عمار التي قدمت الى : ندوة ازمة التطور الحضاري في الوطن العربي ، الكويت ، ١٧ ـ ٢١ نيسان / ابريل ١٩٧٤ ، وقائع ندوة ازمة التطور الحضاري في الوطن العربي ، اشراف واعداد شاكر مصطفى (الكويت: جامعة الكويت ، جمعية الخريجين ، ١٩٧٥) ، ص ٣٥٣ .

بين مختلف الفئات والطبقات الاجتماعية وما يترتب على ذلك من فهم للحقوق والواجبات .

٢ ـ قيم التواصل الفكري عن طريق اللغة .
٣ ـ القيم والعادات المرتبطة بالكيان البيولوجي .
٤ ـ القيم والعادات الاقتصادية وما يرتبط منها بالعمل والانتاج والتنظيم وايضاً بالاستهلاك والمكانة الاجتماعية .
٥ ـ قيم وعادات التعامل مع رأس المال العام والثروة القومية، وبالذات ما يرتبط بالتعامل مع المعدات والاجهزة التكنولوجية .
٦ ـ القيم الدينية .
٧ ـ قيم وعادات لاعقلانية او غير جدية ترتبط بوقت الفراغ .

إن هذا التصنيف يساعدنا في متابعة تأثير العمالة الاجنبية على بعض القيم الاجتماعية خاصة تلك التي صنفت ضمن قيم التواصل الاجتماعي والقيم الاقتصادية وقيم التعامل مع رأس المال والثروة القومية . هذه القيم بالذات تأثرت كثيراً باكتشاف النفط وما صاحب ذلك من تطورات مثل العمالة الاجنبية الكثيفة . ولكن علينا الا نجعل من العمالة الاجنبية او تدفق النفط والثروة المتغير المستقل الحاسم ، فالمنطقة ذات تاريخ طويل ممتد وذات طبيعة جيوبوليتيكية خاصة ، لذلك كان هذا المجتمع عرضة للتغير حتى بدون النفط الذي سرّع عملية التغير واثر على القيم بصورة اكثر دراماتيكية واعطاها شكلاً مختلفاً ، وجعل الاهتمام ينصب على قيم معينة . ونلاحظ منذ البداية ان القيم المتعلقة بالكرم والمال والعدالة وحب العمل والتعامل مع الغريب قد تأثرت اكثر من غيرها ، ويهمنا في هذا المجال تأثير العمالة الاجنبية اي الآسيويين واحتكاكها بالمواطنين ، وهذا محك سلوكي محدد يبرز القيم الى السطح بعد ان تكون مجرد معتقدات كامنة .

ولو انطلقنا من قيم التواصل الاجتماعي من زاوية العدالة ومعايير الحقوق والواجبات ، نجد ان الآسيويين يتعرضون لمعاملة تحرمهم من حقوقهم الانسانية الاساسية ، وهم يتقبلون هذه الوضعية مكرهين خشية فقدان وظائفهم وابعادهم وتعرضهم للصعاب ، كما انهم لا يرغبون في العودة الى اوطانهم قبل ان يحققوا احلام الهجرة . ويقابل هذا الوضع المتدني نمو شعور مضخم بالهوية ينعكس في نظرة استعلائية في التعامل مع الوافدين قاطبة من قبل السكان المحليين . وانطلقت احدى الدراسات عن العمالة في اقطار الخليج من فرضيات تبين حجم وعمق هذه العلاقة الاجتماعية غير الطبيعية ، فهي ترى مثلاً :

١ ـ ينظر المواطن في اقطار الخليج الى الايدي العاملة الوافدة (الاجنبية) على انها قوة تبيع عملها للمنطقة ، ومن ثم لا يعتقد المواطن بضرورة اقامة علاقات اجتماعية مع هذه القوى العاملة الوافدة . اضف الى ذلك ايمان المواطن بأن الوافد يختلف في عاداته وتقاليده

عن عـادات وتقاليـد المجتمع المقيم فيـه ، وبناء عـلى ذلك لا بـد من اقامـة حاجـز منيع بينـه وبين الوافد الامر الذي يؤدي الى نوع من التعالي على الوافد .

٢ ـ يعتقـد المواطن ان القـوى العاملة الـوافـدة اتت لخـدمـة المـواطن وحـده دون غيـره ، وبالتالي فمن حقـوق المواطن عـلى الوافـد ان يقوم الاخـير بالخـدمة المـطلوبة منـه مهما كـانت وبأي شكل من الاشكال .

٣ ـ يعتقـد المواطن ان الـوافد يشكـل ـ في كثـير من الاحيـان ـ عقبـة امـام حصـولـه عـلى المتطلبات الاقتصادية الخاصة ، بل يرى فيه تهديداً لمصالحه الاقتصاديـة ومصدراً للمنـافسة في العمل[١٢] .

وأظهرت الدراسة ان ٥٢,٧ بالمائة من المواطنين عـلاقتهم بالـوافدين ضعيفـة و ٤٧,٣ بالمائـة علاقتهم بهم لا بـأس بها ، وتحـدث ١٠ بالمـائة فقط عن عـلاقة متينـة . ويرى ٨٦,٧ بالمائة ان يكون للمواطن حقوق يتمتـع بها اكـثر من الوافـد[١٣] . ورغم تنوع النتـائج حسب السن او التعليم او الحالة الاجتماعية ، تبقى حقيقة وجود حاجز بين المواطنين والوافدين حتى العرب منهم . وخطورة التعميم هذا توتر العلاقة بين المواطنين والوافدين العرب وبالتـالي يميل المواطنون الى العمالة الآسيوية وتفضيلهـا على غيـرها بسبب انعـدام تعبيرهـا عن الغبن الذي تعاني منه .

ولا تخلو علاقة المواطنين والوافدين من تحيّز او تعصب واضح بمعنى وجود اتجاه او نـظرة تجعل الانسان يفكر ويشعر ويتعامل مع غيره بطرق هي في مصلحة او ضد جماعة ما او افراد هذه الجماعة ، وينبني هذا الاتجـاه على تعميـم خـاطىء وغير مـرن ينشأ من حكم مسبق ضـد الواقع الموضوعي ، وهي احكام عاطفيـة متعصبة يصعب تغييـرها حتى عنـد ظهور معلومـات جديـدة مغايرة[١٤] . هذه الاتجاهات موجـودة عند الـطرفين ، فـالمواطنـون اصبح لـديهم نمط ثابت Stereotype للآسيويين ، فالهندي مطيع وخاضع ، والباكستـاني (او الباتـان) عدواني واجرامي ، والسيرلانكيـون غير منضبـطين[١٥] . ومن جانب آخـر كوّن الآسيـويون وجهـات نظرهم السلبية تجـاه المواطنـين والعرب عـامة ، ونقلوا هـذه النظرة الى بـلادهم ، وتظهـر من خـلال التعامـل مع الـزوار العرب وفي تعليقـات الصحف ولاسيما منهـا الهنديـة حيث تعمـل عناصر يهودية على التغلغل في اهنـد لتشويـه صورة العـربي . وتحاول بعض صحف الهنـد ان

---

(١٢) احمد جمال ظاهر وفيصـل السالم ، العمـالة في دول الخليج العربي : دراسـة ميدانيـة للوضع العـام (الكويت : منشورات ذات السلاسل ، ١٩٨٢) ، ص ٢٢ .

(١٣) المصدر نفسه ، ص ٣٢ .

(١٤) John C. Turner and H. Giles, eds., *Intergroup Behaviour* (Chicago: 1981), p. 112.

(١٥) ينـطبق هـذا التصنيف عـلى العرب حسب جنسيـاتهم ، اي نمط لشخصيـة الشـامي والمصـري والفلسطيني والسوداني . . . الخ .

تبيع القراء صورة عربي ينتمي الى قصص الف ليلة وليلة ، وتسهب في الكتابة عن الزيجات غير المتكافئة وتبرزها كتجارة رقيق ابيض وتسميها عملية بيع الفتيات الصغيرات .

ويحس الآسيويون المسلمون بهذه المعاملة اكثر من غيرهم ويحاورون من زاوية ان الاسلام ساوى بين الناس ، وان المعاملة التي يتعرضون لها في الحياة اليومية ليست من الاسلام في شيء ، ويظهر الاحتجاج والحقد عند المتنورين منهم حين يقولون بأن الايمان والمال لا يمكن أن يوجدا في قلب واحد ، وكثيراً ما يعلق سائقو سيارات الاجرة على ظاهرة الحياة السائدة من هذا المنطلق . ويمكن اعتبار انتشار بعض انواع الجرائم من ضمن ردود الفعل العدائية تجاه المعاملة غير العادلة .

إن هذا الجانب في العلاقات بين المواطنين والوافدين الآسيويين متوتر دائماً ومشحون باحتمالات الانفجار على صعيد الاحساس والشعور والسلوك الجمعي ، فهي الآن حالات فردية كثيرة ولكنها متناثرة ، وتراكم التوتر هو نتيجة المعاملة السيئة بالاضافة الى المشكلات الاخرى كالعطالة المتزايدة مع الهدوء الاقتصادي الآن والذي يبشر بفترة ركود اقتصادي قادم. وفي هذه الايام يلاحظ المراقب توقف كثير من الاعمال التجارية واشهار الافلاسات في كثير من المحلات الصغيرة وذلك باغلاق محلات السوبرماركت ومحلات بيع الاثاث والادوات الكهربائية ، وهذا يعني انهاء خدمات اعداد كبيرة من الآسيويين وزيادة العاطلين والمقيمين بصورة غير شرعية ، وهم يمثلون رصيداً ممكناً للتوترات والجرائم والصراع ، ولا تخلو الصحف المحلية من اعلانات تحذير عن عمال متغيبين عن العمل وهم تحت كفالة معينة ، او عن الذين خرجوا ولم يعودوا . وهذا يعني ان هذه الاعداد موجودة في البلاد وانهاء الكفالة بالصورة الرسمية يعني ترحيلهم ، وهم في هذه الحالة يذوبون في خضم الكتلة البشرية الآسيوية .

أثارت ظاهرة العلاقات المتوترة وغير السوية انتباه عدد من الاجتماعيين المهتمين بهجرة العمالة الاجنبية وتأثيرها على الثقافة العربية في منطقة الخليج . وتوصل بعض الباحثين الى ان العلاقة تعيش ازمة قيم بين الطرف الاقوى والطرف الاضعف بسبب تناقضات قيمة العدالة الاجتماعية التي تظهر عند تمييز المواطن عن الوافد في الاجور والرواتب ومشروعية التملك والنشاط في اعمال تجارية وهمية بسبب ضرورة وجود كفيل ، كما تظهر هذه الازمة بوضوح في العلاقات مع اصحاب العمل[١٦] . ويحلل آخرون هذا التوتر على ضوء الاغتراب الاجتماعي ، وهذا يعني ان العمالة الآسيوية غريبة ، ويشعر العمال الآسيويون بالعزلة عن المحيط الاجتماعي او بضعف التفاعل مع المواطنين . ولذلك يجد العامل الآسيوي نفسه غير منتمٍ لثقافة ومؤسسات البلد الاجتماعية التي يعمل فيها ، ويؤثر انعدام او ضعف الانتماء

---

(١٦) صلاح عبد العال في : ندوة مشروع بحث اثر تدفق الثروة النفطية على القيم الاجتماعية في المجتمعات العربية ،القاهرة،١٩٨٢ ، ص ١٦ .

على الانتاج وقيم العمل ، اذ يغلب معيار الكسب والتكسب المادي فقط دون اي نظرة اخرى على صعيد العمل والانتاج[١٧] .

ومهما كانت التسمية او التحليل ، فالشاهد ان العلاقات القائمة لها تأثيرات غير ايجابية على النسق القومي في مجتمع الخليج ، واصبحت الخطورة قائمة وراهنة ، لذلك ترتفع الاصوات متسائلة عن الحل الامثل . ويرى البعض ان يعزل العمال الآسيويون تماماً في معسكرات العمل وهنا تسود حياة الغيتو والتشرذم الاجتماعي بما تحمل من مشكلات اجتماعية . ويرى آخرون ان الوضع الحالي سليم ، فانتشارهم واختلاطهم مهما كان يجعل الاضرار نسبية ، وهذا ثمن للنمو الاقتصادي لا بد من أن يدفع من الرصيد الاجتماعي والثقافي للبلد . ولكن الحيرة قائمة مع زيادة الخطورة والعدد ، وقد وصف احد رجال الامن الوضع بطريقة دقيقة رغم اهتمامه الامني الذي لم يمتد الى الجوانب الثقافية والقيمية بأن الوضعية خطيرة ، فانتشارهم مشكلة وتجمعهم مشكلة ايضاً : « تجميع العمالة الاجنبية في العين اعطى نتيجة عكسية بحيث ان المنطقة اصبحت مقطوعة تماماً عن المجتمع وتحمل جنسية معينة واصبحت بؤرة لتصدير الجريمة لبقية الامارات واصبح اي شخص مطلوب من الجهاز الامني يلتجيء الى هذا التجمع ومن الصعب الحصول عليه داخل المنطقة لأن تجمعهم يمدهم بالقوة وله في المدى البعيد نتائج وخيمة . وفي نفس الوقت لو انتشروا في البلد سيحدون من الحرية الشخصية للأسر لأن هذه النوعيات من العمالة الجاهلة تسبب المضايقات »[١٨] . ويبدو من هذا الحديث ان الحل اصبح مستحيلاً ولكن ـ في رأيي ـ يمكن تداركه الآن بسياسة سكانية جادة وعاجلة تتجه تكاملياً نحو بقية الوطن العربي على ان تتزامن مع ابعاد منظم للهجرة الآسيوية واغلاق الثغرات امامها .

انعكست العلاقة غير المتكافئة على قيم خاصة بالعمل والانتاج . فقد اصبح اختلاف الاجور المدفوعة للعمل والجهد الواحد امراً طبيعياً ومقبولاً ، وبالتالي ضعفت القيم التي تربط بين الجهد والمكافأة . وصار المواطن ـ كما تقول دراسة ميدانية عن هذا الوضع ـ لا يشعر بالحرج بسبب اختلاف مستويات الاجور بين المواطن والوافد عند تأدية العمل نفسه ويعتبر ان من حقه ان ينال امتيازات اكثر ليست بالضرورة مرتبطة بالانتاج والعمل . ويرى المواطنون ضرورة وجود اختلاف في تطبيق قوانين العمل بين المواطن والوافد رغم انهم يقرون بشكل عام على ان المواطن لا يقدم من العمل والانتاج ما يقدمه الوافد[١٩] .

لقد كان من المفروض ان يغير النمو الاقتصادي الذي حدث نتيجة تدفق النفط بعض القيم الخاصة بالعمل اليدوي والنظرة الاقطاعية ـ البدوية (او بقايا العبودية) الى العمل اليدوي والمهن بسبب دخول نشاط اقتصادي جديد . فكلمة مهنة في اللغة العربية يظن

---

(١٧) عمر الخطيب ، « خصائص العمالة الاجنبية في دول الخليج ، » الخليج ، ١٨ / ٣ / ١٩٨٢ .
(١٨) الخليج ، ١٣ / ٤ / ١٩٨٢ .
(١٩) ظاهر والسالم ، العمالة في دول الخليج العربي : دراسة ميدانية للوضع العام ، ص ٧٠ .

البعض انها أتت من كلمة مهانة عند البدو بالذات لأنها تعلي من قيمة ملكية المواشي ورعيها على حساب المهن المستقرة(٢٠) . ولكن جلب العمالة الاجنبية لم يجعل تغيير الوضع الاقتصادي ينعكس على القيم والاتجاهات ايجابياً ، فقد استمر الموقف التقليدي من العمل اليدوي وبعض المهن التي كان يمكن ان يمارسها مواطنون مما يساهم في تقليل العمالة الاجنبية وتوطين العمل(٢١) . وكانت الامكانية متاحة لأن يتوجه عدد كبير من المواطنين الى العمل اليدوي لولا سيطرة نمط الانتاج التجاري (الريعي) على التطور الاقتصادي . فهذه المجتمعات لم تبدأ من فراغ ولم تنبت فجأة بعد النفط ، فقد كانت هناك صناعات كصناعة السفن وكان يقوم بها نجارون وحرفيون ، وهؤلاء الحرفيون بدلاً من ان يتحولوا الى صناعات وحرف في المجتمع الجديد او يتوارثوا المهن التقليدية داخل العائلة ، الامر الذي يجعلهم حرفيين بالضرورة ، اتجهوا الى العمل المكتبي والتجارة . هذا وقد ساهم النظام التعليمي ـ الذي هو جزء من المشروع التنموي القائم ـ في تعميق مشكلة احترام العمل اليدوي وهذا طبيعي ضمن شكل التطور الموجود حالياً لأن دور التعليم فيه « يقوم على اساس الطلب الفردي للفئات الضاغطة وليس على اساس الاحتياجات الحقيقية لتنمية الموارد البشرية ومطالب التنمية من العنصر البشري »(٢٢) .

وقد ارتبط ظهور النفط عند المواطنين بضرورة التمتع بهذه النعمة بأقل مجهود ممكن ، ولذلك اصبح على الفرد ان يتجنب العمل المتعب حتى ولو كان مربحاً وممتعاً ومحققاً لذاتيته ، ومن هنا قلّت قيمة العمل مع التمسك والمطالبة بالاستفادة من ثمار وفوائد ونتائج العمل دون الاهتمام بكيفية تحقيق هذه الفوائد . ويعبر المثل الشعبي اصدق تعبير عن هذه القيمة الجديدة ، وهي ان يشقى ويتعب الآخرون ويستمتع المواطن ، ويقول المثل :

اشيلك بالبحر واهواله ورزق الله على السيف

ويفسر الكاتب مصدر المثل : « حينما بدأ النفط يكتشف في المنطقة تحول الناس من عمل البحر لينضموا الى العمل في حقوله ، بينما ظل بعض الناس متمسكين بالعمل في البحر بما فيه من شقاء وعناء وذلك بحثاً عن اللؤلؤ الذي اشتهرت به منطقة الخليج »(٢٣) . كذلك سادت امثال تعطي للنقود والمال قيمة

---

(٢٠) ملاك جرجس ، سيكولوجية الشخصية المصرية ومعوقات التنمية (القاهرة : مؤسسة روز اليوسف ، [د.ت.])، ص ٢٧ ـ ٢٨ .

(٢١) عبد العاطي محمد احمد ، قضايا التنمية في الكويت (القاهرة : ١٩٧٨) ، ص ٨٧ .

(٢٢) حامد عمار ، « البترول وتطور التعليم في الوطن العربي ،» ورقة قدمت الى : المعهد العربي للتخطيط (الكويت) وجامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، ابو ظبي ١١ ـ ١٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨١ ، ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، ١١ ـ ١٥ يناير ١٩٨١ (الكويت : المعهد ، ١٩٨١) ، ص ٣٨ .

(٢٣) ابراهيم راشد الصباغ ، الامثال الشعبية في دولة الامارات العربية المتحدة وما يقابلها من الامثال الدارجة في الوطن العربي (ابو ظبي : دار الفكر العربي ، ١٩٧٨) ، ص ٣٧ .

عليا بعد ان كان الكرم والمروءة من القيم العليا بين القبيلة والربع ، نجد مثلاً : « الدراهم مراهم » بمعنى ان درهم الانسان هو خير معين له على تقلبات الزمان او في وقت الشدة وهي بمثابة العلاج لما يصيبه من مرض[٢٤] . هذه الامثال قد تكون قديمة ولكنها تستعمل الآن في سياق ومواقف استجدت حسب ظروف التحول الحادث .

كان تدفق العمالة الاجنبية نتيجة للاختيار التنموي الحالي والذي تسبب في انحسار قيم العمل الجماعي ، فقد كانت المفازعة او الفزعة شكلاً سائداً في العمل الجماعي وهي « عبارة عن تقديم قوى العمل دون مقابل لمن يحتاجون اليها من عمليات الانتاج ، وبخاصة في المناشط التي تحتاج الى كثير من الايدي العاملة لتتم العملية الانتاجية في الوقت او الظروف المناسبة ، مثل المناشط الزراعية وبناء البيوت وصناعة القوارب وشباك الصيد »[٢٥] . وكانت تشمل اعضاء الوحدة القرابية او القبيلة وحتى الجيرة ، وقد كانت « المفازعة » نظاماً تعاونياً ايجابياً لم يعد له وجود لأن الريف افرغ من سكانه ، واما الموجودون فيتطلعون الى العمل في التجارة او الكسب السريع ، وبالتالي امتدت العمالة الاجنبية الى الريف حيث يعمل الآسيويون كرعاة وزراع .

ويرى بعض الباحثين ان القيم والعادات والتقاليد القديمة هي معوقات للتنمية في بلدان الخليج ، والواقع هو ان القيم الجديدة التي افرزتها الحقبة النفطية هي المعوقات الحقيقية لأنها قفزت بانسان المنطقة الى مصاف قيم المجتمع الرأسمالي من جانبها السلبي فقط . وهذا التطور الرأسمالي تاريخياً لم يكن مشابهاً لتطور بلدان الخليج ، فقد مرت اوروبا بمراحل الاقطاع والثورة البورجوازية وما صاحب ذلك من ثورة صناعية وعصر تنوير وليبرالية انتجت قيماً تحترم العمل والوقت والانتاج والحرية ولكنها انتهت بالاستغلال واللامساواة والفردية والانانية والسلوك الاستهلاكي . وقد تأثرت القيم الجديدة بسلبيات المجتمعات الرأسمالية فقط بحكم التبعية والتطور المشوه وبحكم طبيعة الطبقة التجارية المحلية التي تشترك في مصالحها وبعض خصائصها مع الرأسمالية الغربية . ومن هنا يمكن تفسير ظواهر مثل سطوة العمل غير المنتج والارتزاق واستسهال العمل[٢٦] ، وارتباطها ببروز القيم الجديدة من خلال عوامل اقتصادية واجتماعية وليس من خلال عوامل ثقافية بحتة . كما ان ذلك المجتمع التقليدي رغم الندرة وقسوة الحياة : « كان على درجة عالية من الترابط الاجتماعي الذي اتخذ شكل التحام افراد العائلة بعضهم ببعض وتراص العائلات المنحدرة من قبيلة واحدة . . . وخارج نطاق العائلة او

(٢٤) المصدر نفسه ، ص ٥٠ .

(٢٥) محمد عبده محجوب ، الكويت والهجرة : دراسة للآثار الديموجرافية والاجتماعية للبترول في الخليج العربي (الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٧) ، ص ١٣٠ .

(٢٦) عبد الباسط عبد المعطي ، « التوظيف الاجتماعي للبترول : ديناميات الشخصية العربية ، » ورقة قدمت الى : المعهد العربي للتخطيط وجامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، ابو ظبي ١١ ـ ١٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨١ ، ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، ١١ ـ ١٥ يناير ١٩٨١ ، ص ٢٦ ـ ٣٠ .

القبيلة كان الغرباء يتآزرون امتثالاً للاخلاق العربية الاصيلة من كرم واغاثة للملهوف واعانة للمستجير وتنفيذاً لمبادىء الاسلام الدافعة الى التراحم والتكافل الاجتماعي »[٢٧] .

وقد وجدت الشخصية العربية الاصيلة ذات القيم الانسانية الايجابية نفسها في مجرى تطور لم تشارك في وضع اسسه وقوانين لعبته ، ورغم ان سرعة التطور كانت جارفة وقد افلتت من يد الارادة البشرية ، الا انه كان يمكن أن توجه وتؤسس حسب متطلبات مشروع حضاري عربي يتخطى كل اشكال التخلف . والآن تبدو عملية تدفق النفط وما صاحبها من تأثيرات جانبية مثل العمالة الأجنبية وكأنها قدر طبيعي يصعب التحكم فيه الى درجة يخشى فيها على التطور وعلى المجتمع والثقافة نفسها . وفي نهاية هذا الجزء اود ان انقل هذه الصورة الشاعرية والرمزية التي قدمها زائر الى المنطقة للشخصية العربية الاصيلة المهددة بالذوبان والتي تتلمس طريقاً الى الخلاص قبل ان تجرفها التيارات الفكرية والثقافية والاطماع الاقتصادية : « . . . فقد عرفني مدير شركة ابو ظبي مارين ايريز بعجوز عربي كان يمثل حكومة الامارة . كانت عزة النفس تبدو على الزعيم البدوي السابق الا انه بدا كالضائع وسط هدير البلدوزرات وحركة التشييد. ومن المحتمل انه كان محارباً ممتازاً ومنظماً رائعاً للقوافل عبر الصحراء . ولكنه كان يشعر هنا كالغريب . لقد رأيته آخر مرة قبل اقلاع الطائرة حيث كان واقفاً على احد التلال . . . وكانت تفصل بيننا شعلة نيران انابيب الغاز البرتقالية الطينية اللون . واخذت خطوط جسد العجوز تهتز مع اهتزاز الهواء المندفع ، وتبددت ملامح الجسد وكأنه يذوب »[٢٨] .

خاتمـــــة

لا تتأتى خطورة وجود العمالة الاجنبية في منطقة الخليج من ان الثقافة الآسيوية ذات الوجود الكبير قد تحل محلها ، انما ثقافة الآسيويين المتنوعة قد تتسبب في اضعاف الهوية العربية وتفتح الباب امام الاستعمار الغربي الامبريالي والصهيوني الذي لن يجد مقاومة في ظل انعدام ثقافة عربية جادة ومتأصلة وفي حجم التحدي الحضاري الذي تتعرض له الامة العربية . والمعركة الحضارية لا تتجزأ ، والميادين واحدة سواء أكانت عسكرية او دبلوماسية او ثقافية . نحن الآن مستباحون من كل الجهات ، والعدو يتقدم ونحن نعيش التيه والشتات ونعيد عصور ملوك الطوائف.

وليس في إمكان العمالة الآسيوية التأثير على الثقافة والهوية العربية لو انها كانت في قدرتها الحقيقية، وكان في استطاعتها تذويب هذه العناصر ضمنها او على الاقل ان توقف

---

(٢٧) محمد عبيد غباش ، « بؤس مزدهر قبل النفط وازدهار بائس بعده ،» الازمنة العربية ، العدد ٨٥ ، (٢٢ - ٢٨ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠) ، ص ٦ .

(٢٨) الكسي فاسيليف ، بترول الخليج والقضية العربية (القاهرة : دار الثقافة الجديدة ، [د.ت.])، ص ١٨١ .

تغلغلها داخل اللغة العربية . وقد استطاعت الثقافة العربية في بعض فترات التاريخ ان ترتاد آفاق الابتكار والتجديد بالاضافة الى نقل واحياء التراث الانساني عامة . ولكنها الآن منقسمة ومبعثرة الى اجزاء اما بسبب التاريخ الاستعماري الطويل وغلبة الثقافة الفرنسية والانكليزية على عدد من الاقطار العربية ، او بسبب الانفتاح والتطبيع والغزو ، او بسبب الهجرة والعمالة الاجنبية .

إن الامن الثقافي لا يقل اهمية عن اي امن آخر ، وهذا لن يتم الا من خلال نهوض للثقافة العربية يهدف الى تحقيق ثقافة عربية حية تستلهم التراث وتستوعب التغييرات الجارية في العالم حولها . كما لا بد لها من أن تكون ثقافة ديمقراطية وحرة بمعنى ان تصل الى كل المجتمع من خلال مجانية التعليم ومحو الامية وانتشار وسائل الثقافة وتغيير محتوى التعليم وربطه بالمجتمع ، وان تسمح لكل الازهار بالتفتح وان تصطرع الافكار دون وصاية او قمع . هذه خطوة ضرورية في طريق تحقيق وطن عربي مستقل عن كل تبعية وبالتالي قادر على مواجهة كل الاخطار ومنها خطر العمالة الاجنبية في جزء من اجزائه .

تعقيب ١

فهمي هويدي

١ ـ ملاحظات على القضية

يشكل هذا البحث المهم وثيقة إدانة للواقع العربي في مجمله . هذا الواقع الذي بلغ حداً في القدرة الاقتصادية يُحسد عليه ، وحداً من القصور والعجز لا يُحسد عليه !

فنحن هنا بصدد قضية تهدد الكيان العربي في منطقة الخليج ، لكنها مع ذلك لا تلقى عناية تذكر من جانب دوله واجهزته الرسمية ، باستثناء تلك الاشارة التي نقلتها الصحف منذ ايام قليلة حول قرار لوزراء الشؤون الاجتماعية والعمل في بلدان الخليج ، لبحث موضوع تأثير المربيات الاجنبيات على خصائص الاسرة العربية في المنطقة . وهي خطوة وان بدأت متأخرة عن موعدها بسنوات ، الا أنها ايضاً تركّز على وجه واحد للمشكلة ، تاركة اوجهها العديدة والجسيمة الاخرى لأجل لا يعلم به الا الله .

ونحن هنا بصدد نموذج لحالة لم يكتف فيها الوطن العربي باستيراد غذائه وكسائه من الخارج ، لكنه مضى الى ما هو ابعد واسوأ ، اذ اتجه الى أن يستورد من الخارج ايضاً السواعد والخبرات والمهارات ! واذا كان استيراد الغذاء والكساء مبرراً بضرورات حقيقية او وهمية ، فإن استيراد الايدي الآسيوية العاملة هو اختيار وليس ضرورة. هو فعل مع سبق الاصرار ، وزرع تطوعي لمصادر الخطر .

ونحن هنا في مواجهة صورة جديدة للاغتراب في داخل الوطن العربي . كأننا لم نكتف بالانسحاق الذي نعيشه امام النموذج الغربي ، الذي يغطي مساحة واسعة ، تمتد من حدود السياسة الى مجالات الثقافة والفنون ، ففتحنا الابواب الى عناصر اضافية تسهم في تعميق هذا الاغتراب وتشويه الثقافة العربية . ومما يستوقف المرء هنا ان تأثير العمالة الآسيوية الوافدة في مجال اللغة ، على سبيل المثال لا يسرب الى العربية ـ كقاعدة ـ اياً من اللغات الوافدة في مجال اللغة ، إنما ينقل اليها كلمات انكليزية ربما بنطق محرف وممسوخ . كأنها بذلك تحولت الى

طرف وسيط لنقل الانكليزية على هذا النحو ، اضافة الى القنوات والوسائط الاخرى التي تنقل اليها الانكليزية من منبعها الغربي مباشرة !

ونحن هنا ايضاً بصدد نموذج للخلل وسوء التقدير الذي تتسم به سياسات العمالة العربية . فبينما تعاني اقطار عربية من فائض في العمالة ، نجد اقطاراً اخرى تستوفي حاجاتها من دول غير عربية . وبينما تلاحق العمالة العربية في اوروبا الغربية ، تستجلب العمالة الآسيوية الى الوطن العربي. وبينما تتعدد على الورق القرارات والتوصيات التي تنص على حرية انتقال العمالة بين بلدان الوطن العربي ، تتعدد بالقدر نفسه ، وفي الحقيقة الخطوات التي تضيق من استخدام العمالة العربية !

وبعد هذا وذاك ، فإننا بصدد مشروع يستهدف تغيير قسمات وجه الخليج العربي . وسواء تعاملنا معه باعتباره مصادفة تاريخية سيئة ، او انه جزء من مؤامرة خبيثة تدبر لتفتيت معالم هذه البقعة من الوطن العربي ، فإن خطى التغيير ماضية .

واخطر ما في هذا التغير ليس هدفه فقط ، وإنما ايضاً أنه يتم تحت أعيننا وبمحض ارادتنا . ويعيد ذلك الى الاذهان سوابق عديدة في هذا المجال ، في افريقيا وآسيا ، بينها مثلاً ، تجربة ماليزيا في ظل الاحتلال الانكليزي ، الذي استجلب الى الملايو ، وهي الاصل ، افواجاً من العمال الهنود خلال القرن الماضي بحجة توفير العمالة اللازمة لخدمة زراعة المطاط ، ثم فتح ابواب البلاد للصينيين الذين تغلغلوا في مختلف قطاعات النشاط المالي والتجاري ، وهي مجالات تفوقهم البارزة في آسيا . ثم بمضي الوقت تحول هؤلاء وهؤلاء من عمالة وافدة الى جزء من كيان الدولة التي عرفت فيما بعد باسم « ماليزيا » ، ولو أنهم انصهروا في بوتقة الكيان الاصلي لكان ذلك مبرراً ومفهوماً ، كما حدث في الولايات المتحدة عندما حدث الانصهار النسبي في بوتقة الدولة الواحدة من جانب موجات المهاجرين من كل مكان . ولكنهم في ماليزيا ، ظلوا كيانات منفصلة لها حقوق المواطنة ، واستقلالية الفكر والثقافة والانتماء ، وهذا هو الأهم ، حتى بتنا نجد ابناء البلد الاصلي ـ الملاويين ـ اصبحوا يمثلون نصف السكان فقط . ونمت الى جوارهم مجتمعات الهنود والصينيين . وقسمت السلطة في البلاد بين العناصر الثلاثة حتى استقر الامر على ان يتولى الهنود وزارتي الصناعة والعمل ، والصينيون وزارات المال والتجارة والاقتصاد ، بينما اعطي الملاويون مقعد الملك ورئاسة الوزارة وبعض الوزارات الاخرى وفي مقدمتها التربية والتعليم . يضاف الى ذلك انه اصبح لماليزيا ثلاث لغات او ثلاثة ألسن ، صحفها اليومية تصدر باللغات الثلاث ، ونشرات الاخبار تذاع باللغات الثلاث . . . وهكذا ، وازاء هذا الوضع لم يجد الجميع لغة يتفاهمون بها سوى الانكليزية !

ولعل الجميع يذكرون الصدامات الدامية التي حدثت بين الملاويين والصينيين في اواخر الستينات ، والتي كان سببها يتراوح بين حساسية الملاويين تجاه الصينيين الوافدين ، لأن هؤلاء واكثرهم وثنيون ، يتبنون سلوكاً وعادات تجرح معتقدات المسلمين . ثم شعور

الملاويين بأنهم اضحوا تحت نفوذ الصينيين وسيطرتهم الاقتصادية . ولا يزال لتلك الحساسيات اثرها الذي يتمثل في التوتر الذي يسود علاقات العنصرين والمناوشات التي تحدث بين الحين والآخر فيما بينهما .

لقد سقت هذه الملاحظات في البداية تضامناً مع الباحث في التدليل على اهمية الموضوع الذي يعالجه ، ورصداً لبعض المؤشرات التي يدلنا عليها بروز المشكلة وتناميها في الوطن العربي .

٢ ـ ملاحظات على عناصر البحث

تستوقفنا في منهج البحث وعناصره عدة ملاحظات :

أ ـ في تحديده لوضع المشكلة ، ربما كان مفيداً ان يضع الباحث امامنا بيانات عن توزيع هؤلاء الآسيويين بحسب معتقداتهم . فهذا البيان إن وجد ، قد يلقي مزيداً من الاضواء على طبيعة حجم المخاطر التي تهدد بنى القيم الاجتماعية السائدة ، والفرص المتاحة لبحث فكرة تذويب هؤلاء الوافدين في المجتمعات المحلية ، كما فعلت سلطنة عمان مع البلوش على سبيل المثال ، اذ كان من الاسباب التي ادت الى تحقيق قدر من النجاح لهذه المحاولة ، ان البلوش ينتمون الى الدين الاسلامي ، الامر الذي اقام أرضية مشتركة بادخال هؤلاء البلوش ضمن النسيج العام لخريطة السكان دون ان يكون هناك تعارض في القيم الاساسية بين الوافدين والمقيمين .

ب ـ في رصده لاسباب تشكل ظاهرة العمالة الاجنبية ، لم يخرج الباحث عن دائرة الاسباب الاقتصادية ، محاولاً ببراءة ملحوظة ان ينقب عن هذه الاسباب في بنية الاقتصاد الحر ونمط الانتاج السائد في اقطار الخليج وتوجهاته ، ولكني ادعو الى اضافة عنصر آخر يخرج من دائرة الاقتصاد الى السياسة ، وينطلق من قراءة غير بريئة للدوافع والاسباب . وما أعنيه تحديداً هو انه للاسباب الاقتصادية دورها في تشكيل الظاهرة بكل تأكيد. لكن ذلك لا ينبغي ان يغلق الباب امام بحث عنصر اضافي آخر ، يتمثل في تعمد الاتجاه الى تقليص وجود العمالة العربية في منطقة الخليج ، تجنباً لما يتصوره البعض مخاطر امنية او محاذير سياسية .

في معالجته لوضعية اللغة العربية ، اتفق مع الباحث على ان ثمة مشكلة ناشئة عن زيادة حجم العمالة الآسيوية ، لكن قد اضيف بعض الملاحظات حول حجم وخصوصية هذه المشكلة لعدة اسباب :

ـ ان تسرب المفردات الاجنبية يظل محصوراً في نطاق العامية وليس اللغة الفصحى . وهو ضرر اقل مما يحدث في مجتمعات عربية اخرى في المشرق والمغرب اعتمدت العديد من المفردات الاجنبية ضمن اللغة العربية الفصحى (بالمناسبة فإن الباحث استخدم بعضاً من هذه المفردات مثل كلمتي « الانومي » و« اثنية ») .

ـ إن منطقة الخليج بحكم موقعها الجغرافي كانت منذ ظهرت اماراتها مسرحاً لتسريب والتقاط مفردات اللغات الاخرى ، مثل التركية والفارسية والانكليزية . ولم يكن للعمالة الآسيوية دور في ذلك ، وان أسهمت هذه العمالة في توسيع نطاق استخدام تلك المفردات .

ـ إن زحف تلك المفردات ليس ظاهرة تتفرد بها منطقة الخليج ، إنما هو احد مظاهر الاغتراب الثقافي السائد في بعض انحاء الوطن العربي . واذا كانت بعض المفردات الانكليزية قد تسللت مشوهة او صحيحة الى العامية في الخليج ، فإن المار بشوارع القاهرة وبيروت وبعض بلدان المغرب لا بد من أن يلاحظ ان زحف الاسماء والكلمات الاجنبية يكاد يكتسح الواجهات ويحول شكل المناطق التجارية الى مسخ مشوه يجرح اي حس عربي سليم .

اما بالنسبة الى تأثير العمالة الاجنبية على القيم ، لا يسع المرء الا ان يثني على جهد الباحث ، وابرازه لانعكاسات الواقع الخليجي على الخلل في بناء مختلف القيم التي تحكم مجتمعات الآسيويين الوافدين من ناحية اخرى . وهو ما يكشف عن مجموعة من الثغرات في نسيج هذه العلاقة . وأهمها ان الانظمة الراهنة تكرس الثغرات الناشئة عن تفاوت المعاملة ، وتتعامل مع العمالة الوافدة ، وحتى العمالة العربية القادمة من الخارج ، باعتبارها جزءاً من قوة العمل في حين ترفض ان تعترف بها كجزء من المجتمع الذي تسهم بدور اساسي في انتاجيته .

٣ ـ ملاحظات على التشخيص والحل

قادنا الباحث في « الخلاصة » الى تشخيص لجوهر القضية ، ومكمن الخطر . ولولا تلك الاسطر التي اختتم الباحث بها دراسته لظلت هناك اسئلة وعلامات استفهام كبيرة بغير جواب او ايضاح . منها على سبيل المثال : ماذا تعني هذه الشواهد والمؤشرات كلها ؟ وما هي طبيعة الضرر الناشىء عنها ؟ ولماذا التشاؤم من استمرارية الظاهرة ؟

وربما بسبب محدودية المساحة ، اختصر الباحث هذه الوقفة الاخيرة له ، مما حول الخلاصة الى ما يشبه منطوق الحكم ، الذي ينتهي به السرد المطول والمفصل لمختلف الحيثيات والادلة والقرائن . وربما كان مفيداً ان تعطى تلك الاشارات المهمة الاخيرة مزيداً من العناية والتدقيق حتى لا يغرق قارىء البحث في الجزئيات والتفاصيل ، ويمر سريعاً بالكليات ، التي هي لب الموضوع وصلبه .

إن النقاط التي اثارها الباحث في الخلاصة بالغة الاهمية وإن مرت مضغوطة وعجلى . فالتدفق المستمر للعمالة الآسيوية يؤثر بكل تأكيد على اضعاف الهوية العربية للمنطقة ، وبالاخص اذا احدث تغييراً في موازين الكثافة السكانية . وهو على حق اذ يقول ان تأثير العمالة الآسيوية على الثقافة والهوية العربية ما كان يمكن أن يحدث لو ان هذه الثقافة هي في قدرتها الحقيقية . وفي التاريخ الاسلامي عديد من الشواهد على ذلك ، فموجات الوافدين من خارج الوطن العربي التي تدفقت الى مجتمعات المسلمين بشكل واضح منذ العصر

العباسي والى الامبراطورية العثمانية ، ذابت في الخضم الاسلامي الكبير ، فتعربت بدرجات متفاوتة ، لكنها لم تنل بأي حال من الثقافة او الهوية العربية .

وأرجو ان يؤذن لي ان اضيف ايضاحاً بسيطاً وبديهياً هنا ، وهو ان الضعف الذي اشار اليه الباحث في تشخيصه لما تعاني منه الهوية والثقافة العربية ، إنما هو احد مظاهر الهزال والتدهور الذي يعيشه الجسد العربي ذاته ، واكاد أقول ان المشكلة هي بالدرجة الاولى في الجسد العربي قبل ان تكون في الوافدين الى حياضه . هي في قابلية واستعداد الواقع العربي للاختراق ، قبل ان تكون في صيغة هذا الاختراق وصوره واشكاله .

وإذ يتفق المرء مع الباحث في هذا التحليل ، ثم في الحل الذي يطرحه كمخرج من المأزق وهو: تحقيق نهوض الثقافة العربية ، يهدف الى تحقيق ثقافة عربية ديمقراطية وحرة ، تقود الى الاستقلال عن كل تبعية ، وتحصن ضد مختلف الاخطار ومنها خطر العمالة الاجنبية . . . اذ يتفق المرء في هذا وذاك ، الا ان تعميم الحل على هذا النحو يبعث الحيرة في نفس القارىء ، ويظل سؤاله قائماً : ما العمل؟؟

إن ثمة اجراءات آتية ينبغي بحثها من قبل البلدان العربية للحد من الخطر وتدارك بعض آثاره الضارة : فالسعي الى استثمار الطاقات البشرية المحلية ، من بين بنات وابناء الخليج انفسهم ، يجب ان يظل هدفاً أساسياً لخطط التنمية البشرية . . . وتلك المعركة لا بد من كسبها بحيث يهيأ الجميع للانخراط في سلك العمل المنتج ، وبحيث تقاوم بكل قوة وحسم تلك القيم التي تغرس احياناً في نفوس الاجيال الجديدة ، وترسخ في اعماقهم أنهم ولدوا ليملكوا ويمتعوا ، بينما غيرهم هو المطالب بالعمل والانتاج .

وخارج هذه الدائرة ، فإن اعطاء الاولوية للعمالة العربية يشكل محوراً أساسياً في اي محاولة لحل المشكلة ، وإن اقتضى ذلك تنفيذ التوصيات الداعية الى حرية انتقال الايدي العاملة بين بلدان الوطن العربي ، فضلاً عن حث الدول المصدرة لتلك العمالة على ضرورة العمل للارتقاء بمهاراتها الفنية ، حتى تكون قادرة على الصمود في المنافسة التي تمثلها بعض شرائح العمالة الآسيوية .

إن دعوة الاقطار الخليجية الى اعادة النظر في سياستها ازاء تجنيس الخبرات العربية بحيث تتجه الى التوسع في عملية التجنيس تلك ، قد تشكل محوراً ثانياً يسهم في حل مشكل ضعف الكثافة السكانية من ناحية ، مما يساعد في اقامة خط دفاع آخر امام زحف وتأثير العمالة الآسيوية ، من ناحية اخرى .

إن تنظيم التعامل مع تلك العمالة الآسيوية بصورة تقلص من نطاق الخطر وتحاصر آثاره المحتملة ، يشكل محوراً ثالثاً جديراً بالدراسة . والتنظيم المقترح هنا ، يمكن ان يتحقق بوسيلتين هما : التعليم والتذويب ، واشارة الباحث الى غيبة المدارس التي تعلم العمال

الاجانب اللغة العربية امر مؤسف ، يمكن تداركه بالسعي لايجاد هذه المدارس ، فضلاً عن ضرورة الزام مدارس الجاليات الاجنبية في تلك الاقطار العربية باعتبار اللغة العربية بين المواد الاساسية فيها .

وعملية التذويب يمكن أن تلعب فيها اجهزة الدعوة الاسلامية ، على سبيل المثال ، دوراً مهماً . وثمة تجربة تستحق الدراسة من هذا النوع في بعض مساجد الكويت . وان تمت في ايام الجُمع بمبادرات محدودة وبامكانيات متواضعة . وهي تستهدف استثمار ارضية الاعتقاد المشتركة في محاولة لمزيد من التقارب والاندماج ، ولمزيد من المعرفة بتعاليم الدين ، الامر الذي يتطلب احاطة باللغة العربية .

ولا شك ان ازالة العوائق المحلية التي اشار اليها الباحث ، والتي تضع حاجزاً بين العمالة الآسيوية وبين الاندماج في المجتمعات المحلية بصورة طبيعية ، تشكل مدخلاً اساسياً لعملية التذويب تلك ، لكني اضيف اليها مدخلاً آخر يستثمر علاقة الاعتقاد ويوظفها ايجابياً لمصلحة الطرفين .

إن تدخل البلدان المعنية بواسطة التشريع للحد من تدفق العمالة الآسيوية يشكل محوراً رابعاً يستحق البحث . واذا جاز للبلدان ان تحدد نسبة لا تزيد على ٤٩ بالمائة كحد اقصى يسمح به لاسهام اي طرف اجنبي او غير حكومي في رأسمال المشروعات الاقتصادية حماية لاقتصادها ومصالحها الوطنية ، فإن اتخاذ خطوة كهذه تضع حداً اقصى لاستخدام العمالة الآسيوية في مختلف المشروعات العامة ، يعد اجراء ضرورياً لحماية المصالح الوطنية والقومية .

إن حل المشكلة بمثل هذه الخطوات او بغيرها يتطلب امرين :

- ان تتوفر ارادة الحل والرغبة الحقيقية في مواجهة الخطر .

- ان يتوفر قدر من التعاون العربي الذي يحول دون تأثير الصراعات السياسية على مختلف النشاطات الاخرى ، الثقافية والاقتصادية والاجتماعية .

اما اذا لم يتوفر هذا الشرط او ذاك فليس امامنا الا ان نتحمل مسؤولية تقاعسنا وقصورنا وحينئذ يصدق فينا قول الله تعالى : ﴿ وما ظلمناهم ولكن ظلموا انفسهم ﴾ !

تعقيب ٢

محمد الرميحي

من الموضوعات غير المدروسة موضوع آثار العمالة الاجنبية على الثقافة في الخليج ، وقد قدم لنا الباحث محاولة جيدة في هذا الاطار .

في البداية يشير الباحث الى الصعوبات المنهجية التي تعترض بحثاً كهذا ، وأشاركه هذا الشعور ، وبالتالي فإن تعليقي هنا سيحاول ان يضيف اكثر من ان ينقد ما هو قائم . والسؤال المركزي في رأيي هو ، هل الثقافة العربية في خطر في المنطقة المدروسة ؟ واذا كان الجواب بالايجاب ، فما هو شكل الخطر الذي يحدق بها ؟

إذا كان الكلام عن الثقافة المكتوبة ، فاللغة العربية هي السائدة في وسائل الاتصال وفي المدارس ، لذلك فإن الكاتب يمحور موضوعه حول الثقافة غير المكتوبة (الثقافة الشعبية) ان صح التعبير .

الرؤية لدى الباحث من المنظور المنهجي ، تبدو لي ايضاً بها ما يمكن ان يقال . فهو يتحدث من منظور الوظيفيين عن حالة الانومي بسبب اختفاء قيم وظهور قيم اخرى . وحتى لو قبلنا بهذا التحليل - وأنا لا أراه صواباً كلياً - فهل السبب الاهم هو وجود العمالة الاجنبية ؟ ذلك سؤال . اما التحليل الذي أعتقد انه اكثر علمية في دراسة القيم والسلوك ، فهو ذاك الذي ينظر اليه على انه جزء من البناء الفوقي في المجتمع متفاعلاً مع غيره في البناء التحتي ، وهذا يوصلنا الى البحث عن معظم المتغيرات الجوهرية والاساسية المؤثرة .

لا شك ان أياً منا يشارك الباحث شعوره ، خاصة من التخوف السياسي للعمالة الاجنبية ، ولكن المعطيات في التأثير الثقافي تحتاج منا الى وقفة علمية عميقة لتبيين مؤثراتها الحقيقية .

يطرح الباحث موضوعين اساسيين :

١ ـ اللغة العربية .
٢ ـ تأثير العمالة الاجنبية على القيم .

في موضوع اللغة العربية يتحدث الكاتب عن مشاهداته ، ويعدد كلمات كثيرة اجنبية دخلت ضمن التعامل اليومي لابناء المنطقة . وهنا لا بد من ملاحظة ان هذه الكلمات تستخدم في اكثرها في التعامل اليومي ـ الشفهي وليس المكتوب ، وهذا يثير سؤالاً على مستوى الوطن العربي وهو موضوع اللهجة العامية . والسؤال العلمي المطروح كيف يمكن ان تؤثر هذه في الثقافة بمعناها الواسع . وعلى الرغم من هذه الملاحظات ، الا ان الكاتب وفّق كثيراً في اختيار موضوع اللغة او اللهجة كمتغير .

أما في المتغير الآخر ، فإن الكاتب تحدث عن قيم عامة كقيمة العمل . وفي اعتقادي ان قيم العمل او النظرة السلبية للعمل ناتجة عن سياسات النمو وطبيعة الثروة النفطية اكثر من مؤثرات العمالة الاجنبية .

إن ما يلفت النظر الحديث عن الحقوق العامة والحقوق الانسانية ، والافتراض هنا انها متوافرة للمواطن ومحروم منها غيره ، وانا أدعي ان هذا الموضوع نحتاج جميعاً الى النظر اليه نظرة اخرى .

يتحدث الكاتب عن شعور الآسيويين المسلمين والمعاملة التي يلقونها ، فيقول : بأنهم يقولون ان الايمان والمال لا يجتمعان في قلب واحد . واقول انا ، ومن قال انهما يجتمعان ، فالايمان في القلب اما المال فهو في الجيب ! انما هنا أناقش المقولة التي بين السطور وهي ان هناك قيماً اسلامية مطبقة واتساءل اين هي بالنسبة للمواطن اذا لم تكن تتوافر للمهاجر الآسيوي .

في اطار القيم يتحدث الكاتب على ان هناك ازمة بين الطرف الاقوى والطرف الاضعف ، وهو يشير الى ان الطرف الاقوى هم المحليون ، ولكن في دراسات قدمت هنا مثل دراسة عبد الرزاق الفارس التي تظهر لنا احصائياً بأن المهاجرين يملكون ايضاً مؤسسات ، ويقومون بالممارسات نفسها مع بني جنسهم .

اللعب بالالفاظ بين المهنة والمهانة ليست ذنب المجتمع العربي في الخليج ، فهي لغة عربية من ايام عدنان وقحطان .

في النهاية يقتطف الباحث من مصادر بعضها ترقى اليه الشكوك العلمية او هي مجرد خواطر صحفية ، كما انني اختلف مع الباحث ـ وهو من هو ـ في طرح ما قاله في النهاية عن الامن الثقافي ، فهذه كلمة مشؤومة يدخل منها ضرر كبير .

المناقشات

١ ـ اسعد عبد الرحمن

أتفق مع د. حيدر على أن عزل الجاليات الاجنبية وحجرها ، ليس حلاً يفضي الى الغاء الخطر الذي يمثله وجودها على الثقافة واللغة العربيتين . كما أتفق معه على ان جعل الثقافة العربية هي الثقافة السائدة (عبر مجموعة الاجراءات التي اقترحها) هو الحل الجذري الحاسم .

غير أنه لا بد هنا من التنويه بأن حالة العزل او الحجز في البلدان الخليجية (في مجموعة غيتوات) هو حقيقة قائمة ، ولاعتبارات إثنية وطبقية وغيرها . بل ان هذه الحقيقة يمكن معاينتها ، في بلد كالكويت مثلاً ، داخل نطاق الجالية الواحدة ذاتها . ومن دراسة سابقة اجريتها ، نجد ان الموسرين الفلسطينيين (كي لا اتحدث عن غير الفلسطينيين) يتجمعون في بقعة محددة ، وكذلك الحال مع الكادحين واشباههم من جهة ثانية ، وابناء الطبقة الوسطى من جهة ثالثة .

٢ ـ باسم سرحان

أعتقد أن القول بوجود خطر ثقافي آسيوي على المجتمع العربي في الخليج ، قول مبالغ فيه كثيراً ، وربما ينطبق بشكل خاص والى حد ما على دولة الامارات العربية المتحدة ودولة قطر فقط . فليس هناك اي خطر ثقافي آسيوي يتهدد الثقافة العربية في الكويت او السعودية مثلاً . واي جماعة تعيش في وسط عربي ، تعيش ضمن ثقافتها الوطنية والقومية . ولا يصبح وجودهم الثقافي خطراً على الثقافة العربية إلاّ في حالة توافر عنصر واحد غاية في الاهمية ، اشار اليه الاستاذ فهمي هويدي ، الا وهو الكثافة السكانية . وبكلام آخر ان الغلبة السكانية شرط ضروري اوليّ للغلبة الثقافية .

وأنا أرى ان الباحث كان قادراً على حل الاشكالية التي واجهته في تحليل الخطر الثقافي الآسيوي لو استخدم مفهومين سوسيولوجيين رئيسيين في موضوع الثقافات المتنافسة او المتلامسة او المتعارضة الا وهما مفهوما « الثقافة الفرعية » والمحاكاة الثقافية . فلو توافرت الغلبة في العنصر السكاني العربي لأمكن تحويل الثقافة الآسيوية الطارئة التي يحملها العمال الآسيويون معهم الى ثقافة فرعية ، تظل ضمن حدودها المغلقة في ظل الثقافة العربية المهيمنة والسائدة . ووجود ثقافة او ثقافات فرعية في ظل ثقافة سائدة بقوة وعراقة الثقافة العربية تصبح مسألة محتملة واعتيادية . ولقد ثبت هذا في حالة الارمن في لبنان ، واليونانيين في مصر وفلسطين والجالية الروسية في فلسطين وغيرها .

أما حين نستخدم مفهوم المحاكاة الثقافية او التشرب والاستيعاب الثقافي ، فنجد ان هذه العملية الحضارية الضخمة تحدث فقط من الثقافة الادنى عند احتكاكها بثقافة اعلى او متقدمة أكثر في مجال الانتاج والابداع . وبهذا المعنى ليس لدينا ما نأخذه من ثقافات آسيوية (هندية ، باكستانية ، بنغلاديشية) ننظر اليها كعرب ، نظرة دونية ، لأنها متخلفة عنا في الابداع العلمي ، والانتاج الاقتصادي والحضاري عامة .

وعليه فأنا لا أرى امكانية قيام العرب في الخليج بأخذ اي شيء او بتشرب اي قيم من الآسيويين الذين يعيشون بيننا . ولقد أيدت الدراسة الميدانية التي قام بها المعهد العربي للتخطيط بوضوح تام هذه المقولة ، حيث أثبتت الدراسة عدم اكتساب العرب ـ مواطنين او وافدين ـ لأي قيم من الآسيويين . فما هي القيم التي سنأخذها من العامل الامي او نصف المتعلم الهندي او البنغالي ؟ وفي المقابل نورد مثال سرعة انبهار الطلاب العرب في الولايات المتحدة الامريكية وفي اوروبا الغربية بالثقافة الغربية ، وسرعة تأمركهم وتغربهم في مجال القيم والسلوك والعادات ، وحتى في مجال أنماط التفكير .

وبناء على هذا ارى ان الخطر الثقافي الآسيوي في الخليج محكوم عليه بالفشل بشكل عام ، وفي حال اعادة الغلبة السكانية العربية في الامارات العربية وقطر بشكل خاص . ولهذا يجب العمل بجميع السبل على ابقاء التوازن السكاني لمصلحة العرب في جميع اقطار الخليج العربي .

٣ ـ حامد عمار

المشكلة في هذا الموضوع تحديد ما يمكن ان يسمى بالابعاد او الجوانب الثقافية ، تمييزاً لها عن الجوانب الاخرى في اي ظاهرة او واقعة مجتمعية . وأبادر لأشبه الجوانب الثقافية للواقع الاجتماعي بأضواء المرور في ارضية الشارع وحركته . ومن ثم فإذا كان لا بد من تركيز على الابعاد الثقافية فإنه يتجه نحو مجال القيم التي توجه وتحرك وتحفز ، او تمنع وتحول او تعوق او توقع في الحيرة . . وترتبط هذه التوجهات القيمية بجميع مجالات الحياة الرئيسية من معارف ومهارات وسلوك وعلاقات .

والتركيز على اللغة ، كما ظهر في بحث د. حيدر ، انما يتعرض لمفردات اجنبية آسيوية يتداولها الناس في معاملات الشارع والسوق والبيت ، لكنها لا تمس اصول اللغة كأداة ووعاء للتفكير . والمهم ان يكون التفكير عربياً ، اي مرتبطاً بالواقع ، حتى لو كانت هناك اسباب تاريخية لاستخدام لغة اجنبية كما هو الحال في بعض اقطار المغرب العربي . ومن ثم فإني لا اعتقد ان العمالة الآسيوية لها تأثير خطير على اللغة العربية حالياً ، ولا على الثقافة العربية في مجالاتها القيمية .

واعتقد ان ما انتهى اليه الكاتب من ان التحدي الحقيقي هو مواجهة تأثيرات الثقافة الغربية الصناعية ، وتأثير قوتها العاقلة بصرف النظر عن حجمها ، وهنا مجال حقيقي لدراسة التأثيرات الثقافية القيمية في البلدان العربية الخليجية ، مقرون بالتأثير الاسطوري لتدفق الثروة المالية (النقدية) التي رسخت قيمة القدرة على شراء كل شيء ، واستجلابه دون ان يتوطن فكراً وسلوكاً ووجداناً .

واذا كان الباحث قد تعرّض لبعض المجالات القيمية في دراسته ، فأعتقد ان الموضوع يستكمل دراسته في ضوء تصور للمواقع الاساسية التي تحدد القيم فيها ، باعتبارها اضواء المرور لمسيرة الحركة المجتمعية في حاضرها ومستقبلها ، هناك على سبيل المثال القيم المتصلة بالثروة بين امتلاك الثروة وبين القدرة على انتاجها وتكوينها ، والقيم المتصلة بالعمل بين انواع معينة من العمل دون غيرها ، وبين درجات مختلفة من الجهد والمعاناة والمثابرة ، والقيم المتصلة بالتفاعل مع السلطة (بين الاذعان التام ، وبين الحوار او القدرة على المعارضة ، بين مفهوم السلطة ومفهوم القيادة) وقيم التعلم واكتساب المعرفة (بين كونها وسيلة للمكانة الاجتماعية والمنفعة الشخصية والزينة ، وبين كونها اداة توظف في العمل الاجتماعي) ، والقيم المتصلة بالوصول الى حلول (بين ان يكون النقاش او الدراسة او الرأي مجالاً للظهور او المزايدة والمتعة اللفظية ، او مجالاً للوصول الى قرار للحركة والتنفيذ) وقيم الابداع والتجديد (بين الاتباع وايثار العافية وبين المغامرة المحسوبة واكتشاف البدائل) ، وهناك القيم المتصلة بالزمن وقيم الانتماء والقيم المتصلة باوضاع المرأة .

تلك هي الميادين الرئيسية لدراسة القيم الثقافية ، والمتغيرات التي تتفاعل معها سبباً ونتيجة . . واعتقادي ان هذه المتغيرات الثقافية في واقعنا العربي ، انما تتأثر تأثراً واضحاً بثقافات الحضارة الصناعية الغربية ، وليس الثقافات الآسيوية من القوى العاملة الآسيوية . وهذا التأثير تحتضنه كثير من مقومات الحياة المادية والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية ، كما تحتضنه قنوات اجهزة الاعلام . واثر الاقتداء والتقليد لقيم هذه الثقافة الصناعية سيظل سائداً ما دام ينطبق علينا ما اكده ابن خلدون من ان « المغلوب مولع ابداً بتقليد الغالب » . والغالب هنا ليس من عناصر العمالة الآسيوية .

٤ ـ عبد الرحمن الدرهم

السؤال الذي يطرح نفسه : هل تنتظر من وافدين استقدموا من بلدان غير عربية ان يتكلموا اللغة العربية؟ بالطبع لا . واذا كانت هذه الندوة تحاول معالجة ما وصلت اليه اللغة العربية في منطقة الخليج العربي من تسيب وتداخل . فمن المسؤول عن هذه الظاهرة ؟ أعتقد أن اهل المنطقة هم المسؤولون عن جميع السلبيات التي وردت مع الوافدين من الدول الاجنبية .

النقطة الثانية وهي ان الذين تأثروا تقريباً بهذه المفردات هم اهل المنطقة الاميون وايضاً المتجنسون ، اما العربي الخليجي المثقف المتعلم فلا أعتقد ان التخاطب مع الوافد يؤثر على لغته . ولا اعتقد ان هذه اللغة الركيكة تؤثر على اللغة العربية في التخاطب والتعامل الرسمي .

اما بالنسبة للقيم ، فأنا اعتقد انها لا يمكن أن تؤثر علينا ، خاصة وان اهل المنطقة ما زالوا يتمتعون بعنصر الدين والاخلاق والحمد لله .

٥ ـ عبد المالك التميمي

ان خطورة التأثير الثقافي للاجانب في المنطقة بلغت مرحلة حاسمة في اعتقادي للاعتبارات التالية :

ـ ان لغة الشارع وبعض المعاملات الرسمية وربما لغة المنزل هي آسيوية عربية .

ـ ان هناك لغة مهجنة لا عربية ولا آسيوية ، تشكل خطراً على اللغة العربية .

ـ في عصر التخلف العربي هناك عملية تسطيح ثقافي على كل المستويات ، تساعد على التأثير الثقافي الاجنبي .

ـ الاستعمار الثقافي يسعى جاهداً لاستغلال هذا الوضع للهجرة الاجنبية ، لأن هذا النوع من الاستعمار هو اخطر انواع الاستعمار .

ـ ان المسألة قد تطورت الى اقامة مؤسسات ثقافية للمهاجرين الاجانب وخاصة الآسيويين .

ما نخشاه هو ان نضطر في المستقبل الى عملية تعريب المنطقة كالتي تواجه المغرب العربي الآن ، اذا كان لنا او لأجيالنا حظ البقاء والوجود في هذه المنطقة في المستقبل . بعض الباحثين يرى أن الهجرة الاجنبية وخاصة الآسيوية هي اقل مستوى حضاري من عرب المنطقة ولذلك لا يحدث تأثير من المجتمع الاقل حضارة على المجتمع الآخر . هذا صحيح اذا كانت الهجرة محدودة ومتوازنة وتشكل اقلية بالنسبة لعدد السكان ، ولكن بدون شك هناك تأثير ثقافي في حالة الخليج العربي ، والهجرة تزداد حجماً بحيث اصبحت في بعض اجزاء الخليج

العربي اغلبية في السكان . كما يجب ربط هـذا النوع من التـأثير بـالتأثيـرات الاخرى للهجـرة الاجنبية في هذه المنطقة ، فإذا كان هناك تأثـير اقتصادي واجتمـاعي وسياسي ، فبـدون شك هناك تأثير ثقافي وربما في الغالب غـير مباشـر ، سيؤثر عـلى مستقبل الـوضع الثقـافي العربي في الخليج العربي .

٦ ـ محسن خليل ابراهيم

يبحث د. حيدر ابراهيم في موضوع خطير يمس جوهـر الوجـود العربي ، مـا دام يتعلق بأمنه الثقافي ، اي بتلك السمة الاساسية في تكوين شخصيته العربية .

إن قضيـة الثقافـة ليست معزولـة عن سلم قيمي كبـير يحتضن واقـع الـوجـود القـومي نفسـه ، ويفترق عنـه في حالات التقهقـر والانفصام ، ليحـل بديـلاً عند سلم آخـر متعارض ومرتبك . كما ان قضية الثقافة ليست معزولة عن مشكلات حضارية مختلفة لا تتحدد بالهجـرة الموجهة ، اي تلك التي يراد منها تهديد العنصـر الوطني او تحجيمـه ، بل تتسـع لتشتمل عـلى تطورات السنوات الاخيرة ، حيث قادت امـوال النفط الى (انفتاحـات) غير محـدودة ، وكان لها شأن واضح في ايجاد اتجاهات نفعية قائمة تعتمدها الشركات والمؤسسات التجارية لتصبـح في ضوء مبدأ المنافسة الرأسمالية السائد ملتفة على اي تحجيم حكومي لهذه الظاهرة ؛ بما يعني ان المواطنة تصبح مسألة ثانوية ازاء الانتفاع والربـح . ويجعل هـذا الامر من مشكلة العمـالة الاجنبية ضارية وعنيفة ، كما يجعل من حلولها اكثر صعـوبة في ظـل سيادة الاقتصـاد التنافسي والسوق التجاري .

ولعل البـاحث قد اصاب بالاشارة الى اهمية واقع اللغـة في كونـه يفصح عن مشكـلات الثقافة العربية كلياً في المنطقة المعنية بالدراسة . والتساؤلات التي قد تقودنا الى استيعاب هـذه المشكلات والبحث في حلولها قـد تتوضـح عندمـا تطرح تجـارب مماثلة ، احتضنت العمـالات الاجنبية او عانت منها .

ففي الشمال الامريكي ، كندا مثلاً ، كانت العمالة مفتوحة بموجب تدرج معين يعتمد الاقوام الاقرب اولاً ، والحاجة الى الاختصاص والمهارة ثانياً ، ويستمـر الموضـوع في المفاضلة ليكون الآسيويون في نهاية سلمه . ولحين اشتـداد الاجراءات المقلصـة للهجرة ، كـانت هناك جاليات ايطالية كبيرة ، واخرى لبنانية ، وغيرها . كما وجدت قـوانين لحمـاية هـذه الجاليـات ومنحها بعض الحقوق الوطنية . لكن هذه الجاليات برغم احتفـاظها بهـوياتهـا بشكل او بـآخر اختلطت بالمجتمع نفسه ، وتعلمت منه برغم عدم كثافته السكانية ، واخذت عاداته ولغته .

امـا في الخليج العـربي فإن سمعـة العمالـة بالصـورة المطروحـة امامنـا تقدم مفـارقـات خطيرة ، تبتدىء بعدم الانسجام اصلاً والتمسك التام بـالعادات واللغـات الاصلية ، وتنتهي بمعاداة المجتمع المضيف !!

ولعل المفارقة لها أساسها في البدء في طبيعة المجتمع المضيف نفسه ، اذ بدا وكأنه هو الطفيلي والهامشي ، يمتلك المال دون عمل ، ليصبح في الخدمات المختلفة والاداء عالة على غيره ، على صعيدي الخدمات والمهارات !! اي ان المجتمع المضيف ، او المستوعب يحتوي ثغرات خطيرة لا تجعل مجتمع العمالة الاجنبية مطالباً باكتساب مواصفاته ، او احتواء ثقافته ، واحتضانها . فالشعور العام لدى المجتمع الاخير ، اي مجتمع العمالة الاجنبية ، انه اجير وفعّال في آن واحد ، لدى مجتمع طفيلي، مزيته المال ، دون شخصية ثقافية ، هذا الشعور يوجد المقاومة النفسية ، اي عدم الرغبة في الانسجام معه او الاحتذاء به ، او اكتساب مواصفاته !!

والظاهرة الطفيلية تبدو بهذه الخطورة لعدم وجود ثقافة متينة اصلاً ، تمنحها مواصفات تجعل المجتمع جديراً بالتقدير ومن ثم التقليد والمحاكاة لدى المجتمع الدخيل .

فالوجود الثقافي لا تقرره اللغة وحدها ، بل انه يتأكد في :

ـ التقاليد والعادات الاصيلة في مجتمع دلالته الخارجية محافظة ، ولاسيما ان تعميق الموروث الصالح والافادة منه ، من شأنه ان يعزز من الدلالة الخارجية ويمنحها شخصيتها الواضحة ، الامر الذي يكون مؤثراً على العمالة الاسلامية ، في حين ان اكتشاف التفاوت بين الجوهر والظاهر من شأنه ان يستفز هذه العمالة ويدفعها للتمرد على مجتمع تتعزز ادانته بحكم غربته الثقافية .

ـ الثقة الفعلية بالذات بعيداً عن الموجود المادي، وهي ثقة لا تتحقق دون اعادة جدولة المهمات الثقافية ومؤسساتها ومسؤولياتها بهدف تنشيط الحياة الثقافية في مفاصلها المختلفة .

ـ ايجاد مغريات للعمالة القادرة على تعلم اللغة العربية والثقافة العربية ، لكي تتحول العمالة الى ثقل كبير تتنوع به الحياة الحالية بمشكلاتها المتعددة .

ـ تحجيم العمالة والخدمات الكمالية في المفاصل الاساسية ما دامت تشكل عبئاً حاضراً لا تطيقه الشخصية الوطنية الثقافية الحاضرة بحكم ما لديها من هنات وضعف في الوقت الحاضر .

ـ وحيث ان الامن الثقافي لا يتحقق دون شخصية متينة متماسكة ، لا بد من زيادة فعّالية الجهاز الثقافي الاعلامي في بث الوعي ونشره ، وتأسيس الثقافة وترصينها. ذلك لأن الثقافة العربية المتماسكة هي وحدها التي تمنح الوجود القومي هويته الصحيحة والنشطة .

ـ إن المعنيين بالثقافة العربية وآدابها الحديثة والقديمة وبلغتها مدعوون الى مواجهة واقع العمالة الاجنبية كما هو عليه الآن ، لا التحدث عما يتوقون اليه ، ما دام ذلك يشكل امراً واقعاً وخطيراً والى تدارس تجارب البلدان الاخرى في المعالجة الثقافية . اذ ان من الواضح ان العمالة الاجنبية كما هو امرها الآن ، وكما يؤشرها البحث اصبحت تمتلك تهديدين في الداخل

والخارج ، فالخصومة والمقاومة النفسية الداخلية ، تتفقان عن تعصب وعداء الخارج ، اي عند عودتها الى بلدانها .

وفي الخلاصة ، لا بد من القول ان المجتمع الضعيف من شأنه ان يصبح مورداً لكل شيء ، واذا كانت السيولة النقدية مشجعة على توريد السلع ، فإنها مشجعة على توريد كل ما هو ركيك ايضاً ، ابتداء بالكماليات وانتهاء بالمفردات اللغوية الدالة عليها وعلى سلع وفعّاليات مشابهة ، الامر الذي قد يجعل من مجتمع العمالة مستقبلاً مصدراً واسعاً لثقافته (من عادات وطباع ولغة . . . الخ) على حساب ثقافة المجتمع الطفيلي الآخذة بالتناقص ، والاضمحلال ، بما قد يجعلها مستقبلاً ثقافة اقلية ، او صفوة !!

٧ ـ حيدر ابراهيم علي يرد

بالنسبة لتعقيب الاستاذ هويدي ، هناك صعوبة ان لم تكن استحالة في توافر احصائيات وبيانات عن العمالة الآسيوية حسب معتقداتها . اما د. الرميحي فقد أثار كثيراً من النقاط شفاهة وكتابة ، فيها بعض من سوء الفهم الذي اتمنى الا يكون متعمداً .

ـ المنهج لا يعتمد على المنظور الوظيفي ، لأنني لم اقل ان اختفاء قيم وظهور قيم اخرى هي ظاهرة لمرض وظيفي في البناء الاجتماعي ، لأن حالة الانومي تحدث ايضاً نتيجة لتغييرات جذرية في المجتمع . في اعقاب الثورات تختفي قيم وتظهر اخرى جديدة ، ولا ادري اين هي المعالجة الوظيفية ؟ يضاف لذلك ايراد البناء الفوقي والتحتي في كل بحث خاصة بطريقة الميكانيكيين النظريين دون تحديد العلاقة الجدلية المتشابكة لا يدل على ان التحليل بنائي جدلي . كما أن لكل مقام مقالاً ، فالبحث مطالب بالتركيز على اللغة والقيم أساساً .

ـ هناك ظواهر عامة قد تكون موجودة في اقطار عربية اخرى ، مثل وجود مفردات اجنبية ، ولكن لكل منطقة خصوصيات وتجليات خاصة . كما ان وجود مفردات اجنبية فرنسية في المغرب مثلاً ، لا يبرر وجود المفردات الاوروبية في لغة التعامل اليومي في بعض بلدان الخليج .

ـ التركيز على لغة التعامل اليومي الشفهي ضروري ، لأنها لغة الحياة، واللغة المستعملة حقيقة وليست مختزنة تستعمل عند اللزوم .

ـ لا نختلف حول ان القيم الخاصة بقيم العمل ناتجة عن سياسات النمو والثروة النفطية ، لأنها قيم نفطية ، ولكن ظهورها مرتبط بالعمالة الاجنبية لحد بعيد ورئيسي ، وهنا التأثير والتأثر المتبادل بين عدد من المتغيرات يمكن أن تكون سبباً ونتيجة . فسياسة النمو تطلبت عمالة وافدة كبيرة ، وهذه بدورها ساهمت في استمرار هذه السياسة لأنها مُدت بأيدٍ عاملة رخيصة وسوق وقوة شرائية .

ـ بخصوص الحقوق الانسانية او العامة ، فإن حرمان المواطن ـ كما يقول الاخ الرميحي ـ لا يبرر حرمان العمالة الوافدة ، يضاف الى ذلك أن المواطنة في حد ذاتها امتياز اولي يظهر في المنازعات المختلفة بين المواطن والوافد . فالمعاملة ليست واحدة ، هناك بالفعل اختلاف بين مواطنين ومواطنين ، ولكن الواقع هو وجود تمايز بين كل المواطنين من جهة ، وبين الوافدين من جهة اخرى فى كثير من الممارسات .

الفصل التاسع

الاثار السياسية للهجرة الاجنبية

عبدالمالك خلف التميمي

مقدمة

تعرضت منطقة الخليج العربي الى هجرة اجنبية مكثفة عفوية ومنظمة منذ امد بعيد ، وذلك بفعل السيطرة الاستعمارية ولأهميتها الاقتصادية وقلة عدد سكانها . ولقد كانت الاعداد الكبيرة من هؤلاء المهاجرين الاجانب الفقراء تصل الى موانىء الهند وباكستان وايران ثم ترحل الى منطقة الخليج عن طريق السفن الشراعية والبخارية لقاء اجور زهيدة ، يصلون بعدها الى سواحل المنطقة وميناء مسقط خاصة ، فيصعد ممثل السلطات البريطانية او الحكومة المحلية ليعد الرؤوس في السفينة ويحصل على الضريبة من قبطانها ثم ينزل هؤلاء الى البر ليبحثوا لهم عن عمل دون ان يدرك الحكام خطورة مثل هذه الهجرة على مستقبل بلادهم[1] .

ومبعث ذلك يرجع الى عدة اسباب اولها : عدم وعي اولئك الحكام لابعاد الهجرة واخطارها المباشرة وغير المباشرة على مجتمعهم ، وثانيها : ان السلطات البريطانية هي التي تحدد سياسات المنطقة وتتدخل في كل صغيرة وكبيرة ، فقد شجعت الهجرة من القارة الهندية ذات الكثافة السكانية العالية الى منطقة الخليج العربي المخلخلة السكان ، وتعتبرها بريطانيا هجرة من والى مناطق تقع تحت نفوذها ولها اهدافها السياسية والاقتصادية من وراء تشجيع تلك الهجرة والتساهل معها .

ثم تأتي دوافعها الفردية ، وغير المشروعة في بعض الاحيان اي بدون وثائق سفر واقامة ، وهذه في الغالب دوافعها اقتصادية واجتماعية ، ويزداد تفكير هؤلاء بالهجرة وتزداد

---

(١) لطفي حميد جواد ، « الهجرة الأجنبية ، » الخليج العربي (جامعة البصرة ، مركز دراسات الخليج العربي) ، السنة ١١ ، العدد ٢ (١٩٧٩)، ص ١٤٥ .

اعدادهم عندما يزداد الادراك للفرص المتوفرة التي تساعد على تحقيق حاجاتهم وكذلك الادراك لمتطلبات الهجرة المالية والمعنوية ، هذا بالاضافة الى توافر المعلومات حول المنطقة للمهاجرين الجدد قبل رحيلهم اليها(٢) .

ان دراسة تاريخ منطقة الخليج العربي الاقتصادي في القرن التاسع عشر توضح لنا ان النفوذ التجاري الهندي في المنطقة الغربية من الخليج العربي قد ازداد رغم خضوع الاقتصاد الهندي للاقتصاد البريطاني .

ان نشاط عمان التجاري في سواحل افريقيا الشرقية(٣) كان حافزاً للنشاط الهندي في هذه المنطقة في تلك الفترة ، فاتسع نشاط التجارة الهندي نتيجة لامتلاكه الخبرة ورأس المال وادراك اهمية افريقيا الاقتصادية .

كما ان سلطان مسقط شجع التجار الهنود على عمليات تسويق وتمويل محاصيل عمان الزراعية ، كما اسهم هؤلاء التجار ايضاً في تمويل عمليات تجارة الرقيق العمانية في افريقيا، وكان تصاعد نشاط عمان التجاري عاملاً من عوامل استقرار الهنود في عمان ، فقد بلغ عدد تجار الهنود الذين نزحوا الى مسقط ومطرح في عام ١٨٤٠ نحو الفي هندي ، وهذا العدد كبير قياساً الى عدد سكان عمان وحجم الفعّاليات الاقتصادية آنئذ ، كما انه لا يغيب عن بالنا مدى تأثيرهم في عمان خاصة ، وانهم يتمتعون بالحماية البريطانية . اما حكام عمان فكانوا يشجعون الهنود لاعتقادهم بأنهم قادرون على عمليات التمويل التي يستفيد اولئك الحكام منها ، كما انه لا يمكن ان تجري تلك الامور الا والسلطات البريطانية في الهند وعمان تشرف عليها وتستفيد منها ، خاصة في النصف الثاني من القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ، وما يؤكد ذلك ان بعض التجار الهنود كانوا يعملون وكلاء للسفن التجارية الاوروبية ومن يملك الوضع الاقتصادي يملك التأثير في القرار السياسي ، لذا كان لبعض التجار الهنود نفوذ عند سلطان عمان الذي يمنح بعض هؤلاء التجار امتياز الادارات الجمركية في كل من مسقط وزنجبار نظير مبالغ معينة .

اذا كان هذا دور التجار الهنود في سلطنة عمان ، فما هو دور تجار عمان ؟ في الحقيقة كان دورهم ينحصر في الملاحة رغم ان عدداً منهم كان يمارس الاعمال التجارية الاخرى ، وكان سلطان عمان يستفيد من الامكانيات المالية لرجال الاعمال الهنود ، وكذلك التجار المحليون ، يبدو واضحاً ان دور التجار الهنود في الدور الاقتصادي العماني طوال القرن

---

(٢) اسحق يعقوب القطب ، « الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة في مجتمعات الخليج العربي ،» الخليج العربي ، السنة ١١ ، العدد ٢ (١٩٧٩) .

(٣) لعب عرب عمان دوراً مهماً في النشاط الاقتصادي والاجتماعي والديني في شرق افريقيا لعدة قرون ، وعملوا على توثيق العلاقات مع تلك المناطق ، لا بل اقاموا حكماً لهم في بعض مقاطعاتهم ، انظر : وندل فيليبس ، تاريخ عمان ، ترجمة محمد امين عبدالله (مسقط : ١٩٨١) ، ص ٣١ - ٣٦ .

التاسع عشر كان اساسياً ورئيسياً ودور التجار المحليين كان ثانوياً ، ويتضح ذلك من خلال ظاهرة اقراض التجار الهنود للتجار المحليين ، حتى اصبح التجار الهنود يملكون الجانب الاكبر من السفن العربية(٤) . ولم يكتف التجار الهنود بالتمويل والاقراض والسيطرة على تجارة الجملة والتجزئة ، وان يكونوا وكلاء للمؤسسات الاوروبية انما سيطروا ايضاً على المجال الملاحي(٥) الذي كان تجار المنطقة يسيطرون عليه فاصبح تحت تأثيرهم وهيمنتهم مع نهاية القرن التاسع عشر وبذلك اصبح النشاط التجاري للهنود منافساً خطيراً للتجار المحليين في عمان .

إن غالبية الهنود في عمان قد هاجروا اليها اصلاً من منطقة غربي الهند ، وعلى الرغم من عدم خضوع افراد الجالية الهندية في عمان للسلطات المحلية بحكم اكتسابهم للجنسية البريطانية فإن تأثيرهم في اوضاع السلطنة كان واضحاً بحكم سيطرتهم على النشاط الاقتصادي ، لقد كان التجار الهنود اهم فئة تجارية في عمان . وقد مكنتهم هذه الاهمية من ممارسة بعض النفوذ على السياسة المحلية ،ولاسيما ان الاموال التي ترد الى خزينة السلطان كانت تعتمد اساساً على القروض والرسوم التي يقدمها اولئك التجار لحكومته واشرافهم على المصالح الجمركية للبلاد(٦) . اذاً كانت الهجرة الاجنبية اساساً في عمان من شبه القارة الهندية ، ثم اتجهت شمالاً الى اجزاء الخليج الاخرى ، وهناك الهجرة الايرانية الى الساحل العربي عبر الخليج التي امتد تاريخها منذ بداية القرن العشرين .

من هنا نستنتج ان الهجرة الاجنبية الى هذه المنطقة قد شهدت مرحلتين ، مرحلة ما قبل النفط ، والمرحلة النفطية ، لأن اهمية منطقة الخليج العربي لم تظهر بظهور النفط، بل كانت قائمة منذ القدم وعبر العصور المختلفة لأهمية الموقع الاستراتيجي الذي يحتله الخليج العربي في هذه المنطقة من العالم(٧). ومما لا شك فيه ان تلك الاهمية قد ازدادت بظهور

(٤) روبير جيرار لاندن ، عمان منذ ١٨٥٦ : مسيراً او مصيراً، ترجمة محمد امين عبدالله (مسقط : وزارة التراث القومي والثقافة ، ١٩٦٦)، ص ١١٨- ١١٩ .

(٥) قد يتساءل البعض عن دور التجار الهنود في المنطقة في ذلك الوقت،فالهند كانت تقع تحت سيطرة الاستعمار البريطاني ومصالح بريطانيا الاقتصادية والسياسية تستدعي احتكارها للنشاط التجاري فكيف تفسح المجال واسعاً امام التجارة الهندية ؟ ان امراً مهماً يجب الانتباه اليه حين الاجابة عن هذا السؤال ، وهو ان الاقتصاد الهندي كان اقتصاداً تابعاً للاقتصاد البريطاني آنئذٍ ، فالعائد الحقيقي لذلك النشاط كان لصالح الاقتصادي البريطاني بدون شك .

(٦) لاندن ، عمان منذ ١٨٥٦ : مسيراً او مصيراً ، ص ١٢٥ - ١٢٨ .

(٧) ترجع اهمية الخليج العربي الى العصور القديمة ومنذ ايام البابليين والاشوريين واستمرت تلك الاهمية في العصور التالية حتى وقتنا الحاضر ، فالخليج العربي يشكل مع البحر الاحمر ذراعي المحيط الهندي ، وعبر مياهه وعلى سواحله كانت تنقل البضائع من الشرق الى الغرب ، وكانت المنطقة المطلة على سواحله الغربية والشرقية محل نزاع ومنافسة اقليمية ودولية باستمرار . . انظر :
Sir Arnold T. Wilson, *The Persian Gulf: A Historical Sketch from Earliest Times to the Beginning of the 20th Century* (London: Allen and Unwin, 1959) pp. 32-35.

النفط ، مما افسح المجال امام زيادة الهجرة الاجنبية الى المنطقة ، ولكن تلك الهجرات لها جذورها التاريخية التي كانت تعود بشكل اساسي الى العامل الاقتصادي والكثافة السكانية ، والبلد المستقبل حيث وجود فرص للنشاط الاقتصادي والخلخلة السكانية اي قلة عدد السكان . كما ان وجود الخبرة وتطور اساليب النشاط الاقتصادي لدى الهنود اتاح لهم فرصة الاحتكار والتأثير على النشاط الاقتصادي في المنطقة وفي عمان خاصة ، وهذا لا يعني طبعاً ان التجار المحليين لم تتوفر لديهم الخبرة في المجال التجاري فقد كان لهم دورهم في التجارة مع الهند نفسها والسواحل الافريقية لكن التجار الهنود بما يملكون من رأس المال والخبرة الطويلة والحماية البريطانية والسوق الكبيرة لتصريف بضاعتهم ، اتيحت لهم الفرص للنشاط الاقتصادي المؤثر في احتكار بعض مجالات الوضع الاقتصادي في عمان ، وكان ذلك مريحاً لبريطانيا وسلطان عمان ، لأن كلاً منهما كان يستفيد من هذا الوضع الاقتصادي .

اولاً : مخاطر الهجرة الاجنبية

لم يعد التخوف من انحسار الهوية العربية في منطقة الخليج العربي والتأثير على الشخصية القومية الهاجس القومية لدى المواطنين بقدر ما اصبح ذلك التخوف واقعاً حقيقياً . (لقد كانت السياسة البريطانية تشجع الهجرة الاجنبية الى الساحل العربي ، خاصة الساحل العماني ، وكان هدف السياسة البريطانية من ذلك عزل المنطقة عن التيارات القومية العربية التي تهدد وجودها الاستعماري ، وفي الحقبة النفطية استجدت اوضاع اقتصادية واجتماعية هيأت الفرص للتوسع في استخدام قوة العمل عددياً ومن عدة جنسيات ، وشكلت العمالة من شبه القارة الهندية الغالبية العظمى من تلك العمالة ، وهذه الهجرة تحقق اهداف السياسة الاستعمارية) . ومنذ فترة ، وبزيادة عدد هؤلاء الاجانب وطول مدة بقائهم « تتلقى اللغة العربية ضربات قوية في التعامل اليومي في المنطقة ، سواء في التخاطب مع فئة الخدم في المنازل، وهذه ظاهرة استشرت بدون ضابط ، خاصة عندما يكون هذا التخاطب بين الاطفال ومربياتهم او في الاسواق ، الى درجة ان العربي يضطر في بعض الاحيان الى تطويع لغته لنوع من العربية المهجنة او المكسرة ليتمكن من التفاهم مع بائع او عامل او خادم آسيوي »[٨] .

---

(٨) انظر : نادر فرجاني ، « اوضاع السكان وقوة العمل في دولة الامارات ،» ورقة قدمت الى : مركز دراسات الوحدة العربية ، ندوة تجربة الامارات العربية المتحدة ، بيروت ، ٢٣ - ٢٦ آذار / مارس ١٩٨١ ، **التجارب الوحدوية العربية المعاصرة : دولة الامارات العربية المتحدة ، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية** (بيروت : المركز ، ١٩٨١) ، ص ٢٩٠ - ٢٩٢ ، و

Ali Muhammad Khalifa, *The United Arab Emirates: Unity in Fragmentation* (Boulder, Colo.: Westview Press, 1979), p. 110.

إن البعض لا يرى ان هناك اخطاراً اساسية حقيقية من وجود العمالة الآسيوية بحجة ان هؤلاء جاءوا لكسب العيش ، بل يهمهم العمل والبقاء . ومن الصعب جداً اتهام هؤلاء بالقصور في الفهم السياسي ، ولكن يبدو ان هناك عدم وضوح لحقيقة الاخطار السياسية في ظل العلاقات الدولية في المنطقة لما تمثله من اهمية استراتيجية واقتصادية ، ثم قد لا يعي البعض ان الخطر او عدمه لا يقاس بالموقف الفردي للعامل الاجنبي بل بالابعاد والآثار السياسية وغيرها لوجود الجاليات الاجنبية بهذه الاعداد الكبيرة . ثم قد نتفق في ان الدوافع اقتصادية ، ولكن ما هو الضمان لعدم تولد اهداف سياسية لتلك الجاليات خلال وجودهم في المنطقة وما هو الضمان لعدم استخدامهم من قبل دولهم او دول اخرى لها مصالح في المنطقة ؟ الا يشكل استخدامهم للعمل في الشركات الاجنبية في المنطقة ، وعدم الاعتماد على العمال العرب موقفاً سياسياً لتلك الشركات ؟ قد لا يعي اولئك الآسيويون ابعاده ولكنه يشكل نوعاً من الاستخدام ضد العرب .

إن عدم التجانس في هذه الجاليات الآسيوية خاصة ، واعدادها الكبيرة وتفككها وتنافرها بحد ذاته يشكل عنصر عدم استقرار له آثاره السياسية حيث ينعكس ذلك على الاوضاع الداخلية في المنطقة وتنتج عنه مشكلات داخلية عديدة ومتنوعة، فتلك الجاليات يمكن أن توفر بيئة خصبة للامراض الاجتماعية ، لا بل لاعمال التخريب بتحريض من قوى خارجية فتستغل تلك الاعمال لتدخل قوى اجنبية ، ربما بلغت التدخل العسكري بحجة حماية الجاليات وحماية مصالحها(٩) .

ان توازن القوى الدولية ومصالحها الحيوية في المنطقة قد تدفع بعض اطرافها الى استغلال الوضع الداخلي لمصلحتها عن طريق استخدام الوجود البشري الاجنبي بما يعطل مسيرة المنطقة الوطنية والقومية والتنموية الحقيقية ، ويحقق المصالح الامبريالية . واذا كان البعض يرى ان هذا الاحتمال بعيد فإننا لا نرى فيه مبالغة ، وهو على اي حال احتمال ، ولكن ذلك لا يلغي الخطر ، بل يجعله ماثلاً ينتظر لحظة التحقيق ، وهذا يدعونا الى التنبه والحذر والعمل الجاد لمواجهته .

هل نستطيع ان نفصل بين المخطط الامبريالي في المنطقة ومصالحه الحيوية وبين الهجرة الاجنبية ؟ من الصعب الفصل في ذلك ، فهناك مؤشرات لا تقبل الشك على الارتباط بين الظاهرتين بحيث تدخل الهجرة الاجنبية ضمن المخططات الاستعمارية في كيفية استخدام هذا الوجود البشري الاجنبي في الوقت المناسب لخدمة تلك السياسات ، ففي الوقت الذي

---

(٩) انظر : فرجاني ، « اوضاع السكان وقوة العمل في دولة الامارات ،» ص ٩٤ ؛ سعد الدين ابراهيم ، **النظام الاجتماعي العربي الجديد : دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية** (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٢) ، ص ١٩٠ ، وحسن الخياط ، **الرصيد السكاني لدول الخليج العربية** (قطر : ١٩٨٢) ، ص ٣٢٦ - ٣٢٨ .

كانت فيه الهجرة الايرانية الى الساحل العربي الاساس في الهجرة الاجنبية في فترة ما بين الحربين العالميتين وبعد الحرب العالمية الثانية حتى بداية الستينات ، فإن نوعاً آخر من الهجرة الآسيوية من شبه القارة الهندية بدأ ينمو ويتعاظم منذ الستينات في المنطقة ، واخذ يشكل خطراً على شخصية المنطقة مع نهاية السبعينات وبداية الثمانينات .

إن هذه الاعداد تفرز اجيالاً من المهاجرين الذين يتحولون بمرور الوقت من مستوطنين الى متوطنين ، لهم اوضاعهم الاجتماعية الخاصة بهم التي تتحول الى حركات سياسية تعبر عن فكرها وطموحاتها ومطالبها ، ومن الطبيعي ان يلقى اي تحرك من هذا النوع العطف والتأييد من حكومات تلك الجاليات ودولها .

وتبدي اوساط المثقفين في المنطقة قلقها الشديد من هجرة الكوريين الجنوبيين والتايوانيين المدربين على حمل السلاح الى المنطقة ، والذين تتراوح اعمارهم ما بين ١٨ ـ ٣٠ سنة والذين ارسلوا بشكل منظم الى المنطقة في وقت واكب تلويح الولايات المتحدة باحتلال منابع النفط وتكوين قوة التدخل السريع(١٠) .

ولقد بلغ عدد هؤلاء اكثر من ١٢٠ الف شخص عام ١٩٧٧ يقيمون في شبه معسكرات في السعودية والخليج(١١) وقد زاد هذا العدد الى ١٦٠٨٩٣ عام ١٩٨١(١٢) . ونورد هنا بعض الظواهر التي تدل على ان طبيعة هذه العمالة قد تخرج عن كونها عمالة فنية عادية الى عمالة ذات طبيعية عسكرية او شبه عسكرية . تبدأ القصة من اصطفاف هؤلاء العمال في الصباح في معسكرات العمل لاداء تحية علم بلادهم والرياضة الصباحية ، ثم ينطلقون الى العمل بانضباط دقيق وغير عادي . وفي عام ١٩٧٧ شهدت منطقة جبيل في السعودية اضراباً للعمال الكوريين ، وكانت دوافعه وطبيعته لا تزال غامضة ، كما قام الهنود باضراب في منطقة الشعيبة بالكويت عام ١٩٧٨ ،مطالبين بزيادة الاجور وتحسين شروط العمل ، وأثارت هذه المسألة ردود فعل في الهند ، فقد اعلن وزير الصناعة الهندي على اثر تلك الاضطرابات بأن الحكومة الهندية تدرس الاسباب والظروف التي احاطت بهذه الاحداث وهي تنظر في مسألة « المضايقات » التي يتعرض لها الهنود في بعض اقطار الخليج ، كما ان بعض اعضاء البرلمان الهندي قد ادعوا بأن العمال الهنود العاملين في الخليج معرضون الى اجراءات تعسفية وانهم يعاملون كما يعامل العبيد .

---

(١٠) انظر : جامعة بغداد ، الندوة العلمية لابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقطار الخليج العربي ، بغداد،٢٥ ـ ٢٧ شباط / فبراير ١٩٨٠ ، توصيات وبحوث الندوة (بغداد : جامعة بغداد ، ١٩٨٠)، ص ١٦٢ ـ ١٦٧ .

(١١) سامي احمد خليل ، « الخطر الكبير في الخليج العربي ،» الخليج العربي ، السنة ١١ ، العدد ٢ (١٩٧٩) ، ص ١٢٤ .

(١٢) Sooyong Kim, «Contract Migration in the Republic of Korea,» International labour Organization, world project, April 1982 (Mig W.P. 4), table 3, p. 9.

وقد انضمت سري لانكا الى الهند وغيرها من الدول الآسيوية المعنية في اتخاذ اجراءات مماثلة(١٣) . فدول تلك الجاليات كما يبدو واضحاً ، مستعدة للدفاع عن جالياتها والوقوف معها وقد تتطور الامور الى ابعد من ذلك ، خاصة اذا عرفنا ان منطقة الخليج تعتبر منطقة حيوية لشبه القارة الهندية ، وليست حيوية فقط في الاستراتيجية الامبريالية .

هذه امثلة نوردها فقط للتدليل على ان موضع العمالة الآسيوية لا يقف عند حدود انهم عمال مسالمون جاءوا تلبية للحاجة المادية ، فهم في الغالب جاؤوا بدوافع اقتصادية ، ويجب ان لا نحاربهم كافراد ، ولكن بقاءهم وزيادة اعدادهم وامكانية استغلالهم من قبل قوى دولية لها مصالح في المنطقة ، هو الذي يجعلنا ننبه الى خطورة هذه العمالة .

ومنذ بداية النهضة العمرانية في المنطقة واعداد الآسيويين في ازدياد سنوياً ، وتذكر الاحصائيات على سبيل المثال ان عدد الهنود والباكستانيين عام ١٩٥٩ العاملين في شركة نفط الكويت كان ٣١٧٩ شخصاً بين موظف ومراقب وعامل ، وهو اعلى نسبة قياساً الى عدد العرب والجنسيات الاخرى العاملة في الشركة(١٤) . وهذا يوضح لنا سياسة الشركات الاوروبية في المنطقة في تفضيل استخدام الاجانب على حساب العرب ، ولا يخفى ارتباط تلك الشركات باستراتيجية دولها .

ولقد بدأ المواطنون يشعرون بخطورة هذه الهجرة الآسيوية والآثار المترتبة عليها فتذكر انيد هيل انه في عام ١٩٧١ حدثت اضطرابات من قبل العمانيين في مسقط ومطرح ضد الهجرة الهندية المكثفة الى عمان ، وضد استخدام القوة العاملة الهندية(١٥) . واذا وضعنا هذا الحدث في اطاره التاريخي والظروف السائدة في عمان آنئذٍ ، ندرك اهمية ذلك الرفض من قبل الشعب العماني للعمالة الآسيوية وشعور المواطنين بالآثار التي ستنعكس على مستقبل مجتمعهم ، فلقد كانت عمان تعيش حدثين مهمين ، الاول : الثورة الشعبية المسلحة في ظفار التي كانت تهدد بالامتداد لتشمل كل عمان ، والثاني : انقلاب السلطان على والده واستلامه للسلطة في السلطنة ، اضافة الى النفوذ الاستعماري البريطاني في عمان واعلان بريطانيا عن نيتها بالانسحاب من الخليج العربي في الوقت الذي بدأ فيه النفوذ الامريكي يتسلل ويتركز في المنطقة .

وبعد عشر سنوات تقريباً وفي عام ١٩٨١ أعلنت دولة الامارات العربية المتحدة عن

---

(١٣) جامعة بغداد ، الندوة العلمية لابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقطار الخليج العربي ، بغداد ، ٢٥ ـ ٢٧ شباط / فبراير ١٩٨٠ ، توصيات بحوث الندوة ، ص ١٦٢ ـ ١٦٧ .

(١٤) سيد نوفل ، الخليج العربي او الحدود الشرقية للوطن العربي (بيروت : دار الطليعة ، ١٩٦٩)، حول الهجرة الآسيوية ونسبتها في الامارات في الستينات . . انظر ايضاً : جامعة بغداد ، المصدر نفسه ، ص ٢٧٦ .

(١٥) Enid Hill, *The Modernization of labor in the Arab Gulf States* (Basrah: Basrah University, Center for Arab Gulf Studies Publications, 1979), vol. 3, p. 322.

رغبتها في ضبط المقيمين من شبه القارة الهندية بصفة غير شرعية في الامارات ، وكان رد الفعل في الهند غير طبيعي ، فقد علقت وزارة الخارجية الهندية على ذلك بقولها ان حوالى ٢٥٠,٠٠٠ مواطن هندي سيتضررون اذا ما اقدمت حكومة دولة الامارات على تسفير المقيمين من الهنود في الامارات بصفة غير شرعية(١٦) . هذا القلق الذي ابدته حكومة الهند له جانب اقتصادي مهم ، ذلك ان هذه الاعداد الكبيرة من الهنود العاملين في المنطقة تقوم بتحويل مبالغ طائلة الى بلادها سنوياً ، وتساهم تلك الاموال كعملة صعبة في ميزان المدفوعات الهندي وتساعد على تنفيذ خطط التنمية في الهند حيث تصل تلك التحويلات الى آلاف الملايين من الدولارات .

إن اخطر ما يواجه منطقة الخليج العربي بفعل الهجرة الاجنبية هو الاختلال السكاني ، ان قلة عدد سكان المنطقة والتوسع في الانشطة الاقتصادية والتسيب في ضبط عملية الهجرة قد جعل المنطقة تغرق في بحر من العمالة الآسيوية مما ادى الى الاختلال السكاني فيها ، نذكر هنا مثلاً على ذلك، إذ يتوقع ان تصل نسبة العمالة الوافدة الى قوة العمل في دولة الامارات العربية المتحدة في عام ١٩٨٥ الى ٩٠ بالمائة وقرابة نصفهم من الاجانب بينما لا تتعدى نسبة المواطنين ١٠ بالمائة فقط(١٧) ، وهذه الحالة تتكرر في اجزاء اخرى من الخليج العربي ، ولكن بنسب مختلفة ، ولكنها في المحصلة النهائية ليست لمصلحة منطقة الخليج العربي، بل بغلبة العنصر الاجنبي مما يشكل خطورة على مستقبل المنطقة .

ويركز بعض المهتمين بهذه القضية على الآثار السياسية لهذه الهجرة ، فهم يؤكدون اولاً ، بأنه مهما كانت المبررات المتعلقة بالوضع الاقتصادي للمنطقة ، الا ان كثافة الهجرة اخلت بالتوازن السكاني فيها ، وهي توحي بأنها ليست طبيعية او عفوية بل مدفوعة ومخطط لها ، كما ان وجود هذه الاعداد الكبيرة من الاجانب والآسيويين خاصة تدفع دولهم للدفاع عنهم في حالات الضرورة ، لانتماء هؤلاء الى بلدانهم وتبعيتهم في الغالب للنظم السياسية القائمة في دولهم ، كما ان البعض الذي يثير تلك الشكوك يعتقد بأن هذه الاعداد الكبيرة من الاجانب تكون مجالاً خصباً للتجسس والتخريب ، ويبدو القلق كذلك من العمالة شبه العسكرية الكورية الجنوبية الموجودة باعداد كبيرة في السعودية والخليج ويعتقد بأن هذه العمالة الكورية قوة عسكرية منظمة وهي طليعة القوات الامريكية عندما تفكر الولايات المتحدة باحتلال منابع النفط في المنطقة(١٨).ومصدر هذا القلق الشعور العام لدى

---

(١٦) لمزيد من التوضيح حول هذه النقطة انظر : محمد الرميحي ، « الآثار السلبية لغزو العمالة الآسيوية للخليج والعالم العربي ،» العربي (الكويت) ، العدد ٢٨٠ (آذار / مارس ١٩٨٢) ص ١٦ .

(١٧) نادر فرجاني ، « حجم وتركيب قوة العمل والسكان في اقطار الخليج العربي ،» ورقة قدمت الى : ندوة العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ،الكويت ، ١٥ ـ ١٨ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣ ، ص ٥ ـ ١٢ .

(١٨) انظر : خليل ، « الخطر الكبير في الخليج العربي ،» ، ص ١٢٦ ـ ١٢٧ ؛ باسم سرحان ، « خطر الفلسطينيين على الخليج ،» الوطن (الكويت) ، (شباط / فبراير ١٩٨٢) ، وانظر ايضاً : =

المواطنين وبعض الكتاب الذين نبهوا الى ذلك من ان هذه العمالة هي من كوريا الجنوبية التي تحتلها الولايات المتحدة ، وان وجودها في المنطقة له طبيعة شبه عسكرية وان اعمارهم تتراوح ما بين ١٩ ـ ٢٥ عاماً وهي السن الطبيعية للخدمة العسكرية ، اضافة الى انهم يعملون في شبه معسكرات واعدادهم كبيرة .

وفي الحقيقة ان الاهمية الاستراتيجية المعاصرة لمنطقة الخليج العربي تقوم على عنصرين اساسيين هما : النفط ، والموقع الجغرافي المهم ، وهذان العنصران اساسيان في سياسة الولايات المتحدة الخارجية على جميع المستويات الاقتصادية والسياسية والعسكرية ، كما ان الولايات المتحدة قد استفادت من تجاربها في شرق آسيا وغيرها ، لذلك فهي تلجأ الآن الى اساليب جديدة قد يكون من بينها احتمال استخدام الكوريين في المنطقة كقوة عسكرية تحت شعار العمالة في مشاريع حيوية في المنطقة ذات طبيعة اقتصادية .

ويذكر د. محمد الرميحي بأن بلدان الخليج قد اعتمدت على الايدي العاملة العربية في الستينات الا ان سرعة التطور ومساراته خاصة في بداية النصف الثاني من السبعينات ، فرض توجهاً آخر ، هو استيراد العمالة الآسيوية وذكر العوامل التي ساعدت على ذلك التوجه(١٩) . ونضيف الى تلك العوامل عاملاً آخر هو العامل السياسي ، ان الستينات من هذا القرن كانت سنوات المد الوطني والقومي في الساحة العربية حتى هزيمة عام ١٩٦٧ وكان شعار العروبة والتعريب شعاراً يومياً ، وتطرحه الحركات الوطنية وتضغط به . وعلى العكس كانت السبعينات سنوات التراجع في هذا المد على كل المستويات، وقد ساعد ذلك الوضع على التوجه في استخدام اليد العاملة الآسيوية بدلاً من اليد العاملة العربية في هذه المنطقة واذا كانت تجربة دول المنطقة مع العمال العرب مقلقة بعض الاحيان بسبب الظروف السياسية التي تعيشها المناطق التي وفدوا منها،فلم يحدث أن شكّل وجودهم اي خطر على المنطقة وشعبها ، اما مشكلة العمالة الاجنبية فلم تكن لتقف عند حدود القلق وعند نقل مشكلة بلادها ، بل ان خطرها يؤثر على الشخصية الوطنية العربية للمنطقة ، وايضاً على الكيان السياسي فيها .

واذا كانت العناصر والقوى الوطنية في المنطقة تنبّه وتكشف خطر الهجرة الاجنبية فعلى السلطات في المنطقة ان تأخذ ذلك مأخذ الجد ، ولا تعارض كل ما تطرحه تلك القوى ، فالشعوب المتقدمة لم يكن ليحدث فيها التقدم الا عندما طبقت الديمقراطية الحقيقية والمشاركة الشعبية وفسحت المجال للرأي المعارض للمساهمة في عملية التنمية والتطور ، كما أن دور الحركة الوطنية مهم في هذه المرحلة اولاً : في مجال القطاع العمالي

Emile A. Nakhleh, *Arab American Relations in thc Gulf,* Foreign Affairs, 17 (Washington, D.C.: = American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1975).

(١٩) الرميحي ، « الآثار السلبية لغزو العمالة الآسيوية للخليج والعالم العربي ، » ص ١٥ .

باعداد العناصر الوطنية فنياً وتثقيفياً ، وثانياً : في التنبيه المستمر لاخطار الهجرة الاجنبية[٢٠] .

إن المشكلة الحقيقية هي في فكرنا وسلوكنا ، فنحن لا ننظر الى المستقبل البعيد ونخطط له ، لذلك تقتصر نظرة البعض على الجوانب الآنية الايجابية لوجود العمالة دون ادراك المخاطر المستقبلية التي تزاحم ابناء المنطقة والعرب في عملهم وتهدد شخصية المنطقة العربية وشعبها .

ثانياً : رؤية البلدان المصدرة والمستوردة لظاهرة العمالة الاجنبية

يتلخص موقف حكومات الهند وباكستان وبنغلادش من اقوال سفرائهم في دولة الامارات العربية المتحدة ، من ان دولهم توفر للمنطقة القوة العاملة اللازمة لتطورها ، وانه لا خطر من وجود العمالة الآسيوية في الخليج ، وان سفاراته تهتم برعاياها من العمال في المنطقة ، ويقول السفير الباكستاني مثلاً « نحن نشجع شعبنا على الهجرة والعمل في الامارات وعلاقتنا بهذه الدولة خاصة ووثيقة ... » ، ويقر سفير بنغلادش في ان اكثر من ٥٠ بالمائة من العمالة البنغلادشية هي من الاميين[٢١] .

اما بالنسبة الى المسؤولين العرب في المنطقة فإن سفير المغرب مثلاً يرى ان منطقة الخليج بامكانها الاعتماد على ابناء المغرب العربي ، فهناك مئات الآلاف من هؤلاء يعملون خارج الوطن العربي ، ومعظمهم فنيون ويحملون مؤهلات ، ويرى صالح احمد الشال عضو المجلس الوطني في دولة الامارات انه يوجد نحو ٢٠٠ الف وافد عاطل عن العمل في دولة الامارات ، ويعمل في المرافق الاتحادية نحو ٦٠ الف اجنبي ، بينما يعمل ٥٠ الف اجنبي في الدوائر المحلية في الامارات العربية ، ويضيف ، اذا ادركنا ان العاملين الاجانب هم الاغلبية ، فمعنى هذا انه سيأتي يوم تنقلب فيه الموازين الى غير مصلحة الوطن ومواطنيه . ويقول الخبير يونس الشريف ، ان الامر المحير هو وجود ٣ ملايين عربي

---

(٢٠) لا نريد ان نحمل الحركة الوطنية أكثر من طاقتها في هذا المجال لأنها لا تملك القرار السياسي كونها خارج السلطة ، ولكن ضعفها وتشتتها من الامور التي تساعد على استمرار هذا « الغزو السلمي » الذي يجتاح المنطقة ويهدد مستقبلها ، كما ان إثارة الاعتبارات الانسانية ضرورية ولكن لا يجب ان تحجب الرؤية لما يجري ،والتفكير بالمصالح الآنية،كون هذه العمالة رخيصة ، امر في غاية الخطورة ، فهذه العمالة قد تستخدم في المستقبل ضد شعب المنطقة او تشعر هي نفسها بضرورة الدفاع عن مصالحها الحيوية .

(٢١) الخليج (الشارقة) ، ٢٩ / ٥ ـ ٣ / ٦ / ١٩٨٢ ، انظر ايضاً : المعهد العربي للتخطيط (الكويت)، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٦٩ ـ ٧٠ .

يعملون في الدول الاجنبية ووجود ٣ ملايين اجنبي يعملون في البلدان العربية ، وهناك تشابه في المهن التي يعمل بها كل من الطرفين[٢٢] .

اما موقف حكومات المنطقة الرسمي فلم يرقَ الى مستوى المشكلة ، وربما لأنها لا ترى في الهجرة الاجنبية وخاصة الآسيوية ، اي خطر على المنطقة ، ويقتصر التفكير بها على الحاجة الآنية على انها ايدٍ عاملة رخيصة تساهم في المشروعات العمرانية وغيرها ، وهي موجودة في المنطقة بصفة مؤقتة . إن المشكلة الحقيقية تكمن في أنه على دول المنطقة ان تفكر بالمستقبل البعيد والآثار السلبية التي ستنجم عن هذه الهجرة سياسياً واقتصادياً وثقافياً واجتماعياً .

إن السؤال المهم الذي يطرح نفسه ، ما الفائدة المرجوة اذا كنا نبني الحاضر ونعمل على هدم المستقبل ، وهل نحن اكثر تقدماً من الدول الغربية الصناعية التي تقوم بدراسة ظاهرة الهجرة الاجنبية عندها ، وتحذر من خطورة ازديادها ؟

ترى حكومات المنطقة ان ازدياد الاعتماد على العمالة الاجنبية يتطلب تقليص حقوقها السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وبالتالي نستطيع ان نفترض ان استقرار نظام الدولة السياسي يعتمد على عدم استقرار الايدي العاملة الاجنبية ، ان هذا الافتراض يجري على عكس ما أتت به دراسات كثيرة في هذا الموضوع والتي قررت ان عدم استقرار الايدي العاملة الاجنبية قد يؤدي الى عدم استقرار النظام السياسي القائم ، ويعتقد الوافد ، ان اعطاءه حق المواطنة والمساواة يساعد على أمن واستقرار النظام السياسي القائم وليس العكس ، ويعزو ذلك الى تقدم البلاد علمياً ايضاً .

ويرى المسؤولون في بلدان الخليج العربي ضرورة الفصل بين المواطن والوافد اجتماعياً ، بحيث يقدم للمواطن كل ما يحتاجه بطريقة افضل مما يقدم الى الوافد وذلك لأغراض امنية بحتة ، كما يرى المسؤولون في بلدان الخليج العربي ضرورة عدم المشاركة السياسية للوافد وعدم اعطائه الحقوق السياسية وذلك لأغراض يقتضيها نمو النظام واستمراريته وديمومة امنه واستقراره[٢٣] .

إن هذه النظرة الى قضية الامن قصيرة وآنية ، ذلك ان الوجود الاجنبي بحجمه الكبير ونموه ، يشكل في حقيقته خطراً على امن المنطقة ، فمن اولويات الحفاظ على الامن الخليجي ضبط عمليات الهجرة الاجنبية والحد منها واخضاعها للتخطيط ، بحيث لا يدخل

---

(٢٢) انظر : المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، المصدر نفسه ، ص ٧؛ صدى الاسبوع (البحرين) ، ١ / ٦ / ١٩٨٢ ، والاتحاد (ابو ظبي)، ٣ / ٦ / ١٩٨٢ ، نقلاً عن : المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، المصدر نفسه ، ص ٧٢ - ٧٥و ٧٨ .

(٢٣) احمد جمال ظاهر وفيصل السالم ، العمالة في دول الخليج العربي : دراسة ميدانية للوضع العام (الكويت : منشورات ذات السلاسل ، ١٩٨٢) ، ص ٢١ - ٢٣ .

المنطقة الا العمالة الماهرة التي تحتاج اليها عندما لا يكون هناك بديل محلي او عربي ، اذ لا يكفي ان يعزل المهاجر عن المواطن سياسياً وان لا يمنح حقوقاً سياسية ونقول بأننا حققنا الامن الداخلي .

وتؤثر العمالة الاجنبية ـ في الحاضر والمستقبل ـ على الامن الاجتماعي والامن الثقافي والامن الوطني والقومي ، وقد يكون في حساب البعض ان وجود العمالة الاجنبية هو لاحداث التوازن في وجود المهاجرين في المنطقة بين العرب والاجانب ، ان هذا التفكير خطير للغاية إن كان موجوداً لدى البعض ، فذلك انه يتعامل مع المهاجر العربي والاجنبي على قدم المساواة ، وينظر الى الخطر اذا كان هناك ثمة احساس بالخطر على انه من الاثنين معاً ، ولقد اثبتت الاحداث وستثبت ضيق هذه النظرة وعدم صحتها لأن الوجود العربي في المنطقة عنصر قوة لشعبها ، ولا خطر منه لأنه وجود عربي . إن وجود هذه الاعداد الكبيرة من الآسيويين في المنطقة سيكون له تأثير على فكرة الوحدة العربية ، فهؤلاء سيكونون بدون شك معادين للوحدة فكرة وتطبيقاً ، حيث انهم سيشعرون بأن المنطقة ستعتمد اساساً على العمالة العربية ، وستتخذ معارضتهم صوراً متعددة ، فالعمالة المسلمة منها ستظهر تمسكها بالاسلام لمحاربة العروبة وفكرة الوحدة والتركيز على الاتجاه الاقليمي وتعزيزه ، او غير ذلك من الاساليب .

ثالثاً : الهجرة الآسيوية والسياسة الاستعمارية

لقد شجعت السياسة البريطانية الهجرة الاجنبية الى هذه المنطقة في فترة سيطرتها عليها ، وشجعت المؤسسات الاجنبية في المنطقة على استخدام الاجانب خاصة شركات النفط العالمية والتي كانت تعمل في المنطقة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية . ان هذه السياسة امتدت الى فترة تقارب ربع القرن في منطقة الخليج العربي ، وبدون شك ان هذا الاستخدام يمثل موقفاً سياسياً من قبل تلك الشركات النفطية الاجنبية المرتبطة بسياسة دولها(٢٤) .

أما العمالة من دول شرق آسيا فإن ما يؤكد ارتباط العمالة الاجنبية خاصة من دول شرق آسيا ، وهي الكورية والفليبينية والتايلاندية بالسياسة الاستعمارية الامريكية ، ما جاء في الخطة الامريكية لغزو منابع النفط العربي ، وقد نصت على ما يلي : « تستطيع القوات العسكرية المطلوبة للاستيلاء وتأمين منطقة العمق السعودي ان تكافح بنجاح مدارج الطائرات التي حفرتها القنابل ودمرت معدات الميناء ، ولكنها لا تستطيع ترميم الانشاءات النفطية المدمرة او تشغيل النظام ، ومن

---

(٢٤) امين عز الدين ، « تنظيم استخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، » ورقة قدمت الى : ندوة العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، الكويت ، ١٥ ـ ١٨ يناير ١٩٨٣ ، ص ٢ .

هنا تظهر الحاجة الى قوى بشرية مدنية عالية الخبرة والى مواد خاصة مهمة لمثل هذه الاغراض ويمكن تطوير عدة نقاط في اي عملية متوقعة »(٢٥) .

إذاً ، فخطة غزو المنطقة بحاجة الى قوى بشرية مدنية عالية الخبرة ، وهذه لا تتوفر في المنطقة وإن توفرت لا يمكن الاعتماد عليها ، وهي متوفرة في الدول الحليفة والتابعة في سياستها للولايات المتحدة . ولذا يمكن جلبها في فترة زمنية قصيرة وباعداد كبيرة في وقت يسبق عملية الغزو المخطط لها . هل هذه الخطة نظرية ، وهذه الافكار مجرد توقعات واحتمالات ام انها خطط عملية اخذت طريقها الى التنفيذ؟ انها بالفعل خطط عملية اخذت طريقها الى التنفيذ ، الا يتبادر الى الذهن الاسباب والدوافع التي جعلت هجرة العمالة من دول شرق آسيا بهذه الاعداد الهائلة الى منطقة الجزيرة والخليج العربي مواكبة لخطط الولايات المتحدة الرسمية والمعلنة لغزو مناطق النفط العربي . ان هذا التزامن لا يثير الشك فقط ، ولكنه يؤكد الارتباط العضوي بين ظاهرة الهجرة هذه وبين السياسة الامريكية في المنطقة .

إن الخطة الامريكية التي وضعتها لجنة تابعة للكونغرس الامريكي في النصف الثاني من عام ١٩٧٥ ، أعلنت رسمياً ولم تقابل من الجانب العربي بأي خطوات عملية لمواجهتها ، وقد تأجلت تلك الخطة لاعتبارات سياسية واقتصادية واستراتيجية ، ولكن ذلك لا يلغي احتمال تنفيذها عندما تستدعي المصالح الامريكية ذلك ، وعندما تتهيأ الظروف المناسبة لوضعها موضع التنفيذ ، انه لم يبق هناك مجال للشك ، فأولئك الذين يستبعدون مثل هذه التصورات عندما كانت مجرد احتمالات لا يستطيعون الآن وبعد التدليل على الوثائق والوقائع استبعاد احتلال المنطقة ودور العمالة الاجنبية المهم في دعم هذا الاحتلال ، ان المهاجرين الاجانب - في التجارب السابقة - في المغرب العربي وجنوب افريقيا وفلسطين وغيرها لم يثبتوا على الاطلاق انهم قد اتخذوا موقفاً مؤيداً للحركة الوطنية او تعاطفوا مع الاماني الوطنية ، ولا حتى اتخذوا موقف الحياد ، بل الانحياز الى جانب العدو .

وهناك احتمال خوف الدول الغربية من استخدام النفط سلاحاً ضدها مما جعلها تخطط لهجرة الكوريين الجنوبيين والتايوانيين والفيليبيين الى هذه المنطقة ، ولأغراض ابعد ما تكون عن طلب الرزق والعمل ، بل هناك اهداف سياسية وحتى عسكرية يمكن رؤيتها بوضوح .

ويضيف د. النفيسي، ان جنسيات الاجانب في المنطقة هي حوالى ٦٥ جنسية ، وقد تبرز في المستقبل مفاهيم مثل حق المصير لهذه الاقليات ، او التدخل لحماية الجاليات

---

(٢٥) خطة الغزو الامريكي لمنابع النفط العربي : تقرير للكونغرس الامريكي ، ترجمة سليمان الفيومي (بيروت : دار القدس ، ١٩٧٦) ، ص ٧٠ .

الاجنبية . . . الخ . ومثال سنغافورة يجب ان لا يغيب عن الاذهان حيث يشكل المهاجرون الصينيون الاغلبية ، واصبح السكان الماليزيون المحليون هم الاقلية فساندتهم دولهم وحكموا الجزيرة(٢٦) . هذا مثال واضح على الاستيطان السلمي الذي لا يستبعد وقوعه في الخليج اذا ما استمرت عجلة الهجرة الاجنبية على ما هي عليه .

ومن الملفت للانتباه ان العمالة في شرق آسيا هي من الدول التابعة للولايات المتحدة عسكرياً واقتصادياً وسياسياً ، كما ان قيمة ما تطرحه الشركات القادمة من تلك المناطق للمناقصات والعطاءات الحكومية وغير الحكومية في المنطقة منخفض الى درجة تثير الريبة ، كما ان اغلب هؤلاء العمال وهم من شرق آسيا في سن الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين ١٨ ـ ٣٥ سنة ، اضافة الى ان الحكومة الكورية الجنوبية على سبيل المثال تسمح لهؤلاء الجنود الراغبين في العمل في منطقة الخليج والجزيرة بالحصول على اجازة صرف من الخدمة العسكرية ، وإذا أضفنا الى هذه المعلومات ان حكومة دولة الامارات العربية المتحدة قد اكتشفت قبل فترة تنظيماً هندياً (التنظيم السيخي) في ابو ظبي حيث كان يخطط للقيام بأعمال تخريبية(٢٧) . ولم يكشف ما اذا كان لهذا التنظيم اهداف سياسية ، ولكن دون شك لا يستطيع احد ان ينفي ذلك.

هذه المؤشرات وغيرها الكثير ، توضح ان لهذه الهجرة الاجنبية في المنطقة آثاراً سياسية ستؤثر على مستقبل المنطقة ، وفي هذا الصدد يقول د. نادر فرجاني حول خطورة وجود العمالة الاجنبية «لقد وصل الامر لتكوين الاجانب للغالبية الساحقة من الوافدين في بعض بلدان الخليج العربي ، واصبح لهم تأثير سلبي واضح على الثقافة العربية ، ولا يستبعد كثير من المراقبين احتمال نشوء اضطرابات اجتماعية ـ سياسية في المستقبل ، نتيجة لثبوت اقدام هذه الفئات الاجنبية ومطالبتها بنصيب اكبر في تسيير المجتمعات التي تقيم وتشكل عادة قوة العمل بها»(٢٨) .

ويثير د. فرجاني عدة قضايا مهمة في هذه الفقرة ، اولها ، غلبة الاجانب الساحقة من الوافدين في بعض بلدان الخليج العربي ، وهذا يعني تراجع الوافدين العرب من جهة ، وضياع المواطنين المحليين في بحر بشري اجنبي من جهة اخرى ، وثانياً ، اصبح لهؤلاء الاجانب تأثير سلبي واضح على الثقافة العربية ، ولم يوضح طبيعة ذلك التأثير ومجالاته ، وربما لأن الامر لم يعد غامضاً ، وان ذلك التأثير اصبح واضحاً في المعاملات وفي

---

(٢٦) عبدالله النفيسي ، «مجلس التعاون الخليجي في اطاره السياسي والاستراتيجي ،» ورقة قدمت الى : جامعة الكويت والجمعية الاقتصادية الكويتية ،ندوة مستجدات التعاون في الخليج العربي في اطارها المحلي والدولي ، الكويت ، ١٨ ـ ٢٠ نيسان / ابريل ١٩٨٢ ، ص ٦٥ ـ٦٦ .

(٢٧) المصدر نفسه ، ص ٦٥ .

(٢٨) نادر فرجاني ، «مشكلة القوى البشرية في الخليج وآفاقها ،» ورقة قدمت الى : جامعة الكويت والجمعية الاقتصادية الكويتية ، ندوة مستجدات التعاون في الخليج العربي في اطارها المحلي والدولي ، الكويت ، ١٨ ـ ٢٠ نيسان / ابريل ١٩٨٢. ص ٧ ـ ٨ .

تطويع اللغة العربية لتكون مفهومة من قبل الاجانب ، كما ان اضطرارهم لتعلم اللغة العربية عن طريق المعاملة اليومية يجعلها مكسرة وهزيلة ، اضافة الى التعامل بلغات اجنبية متنوعة ، الامر الذي اثر على الثقافة العربية ، وثالثاً ، احتمال نشوء اضطرابات اجتماعية ـ سياسية في المستقبل ، وقد برز ذلك بأنه نتيجة لثبوت اقدام هذه الفئات الاجنبية ومطالبتها بنصيب اكبر في تسيير المجتمعات التي تقيم وتشكل عماد قوة العمل فيها .

إن هذا الوافد الاجنبي عند استقراره فترة طويلة ، يشعر بأن له حقوقاً وعليه واجبات ، وقد رضي بواقعه واجره وظروف معيشته واعتبرها مقبولة بالنسبة اليه قياساً على اوضاع بلده الاصلي ، ولكنه بمرور الوقت ستحدث المقارنة بشكل آخر وهي مقارنة اوضاعه بأوضاع الآخرين من المواطنين والوافدين العرب في المنطقة ، ومن هنا مصدر القلق والاضطراب . وعندها ستكون له مطالب اخرى اقتصادية واجتماعية وسياسية .

ونستنتج مما سبق من ان العمالة التقليدية من شبه القارة الهندية قد ارتبطت في فترة السيطرة البريطانية على المنطقة بالسياسة الاستعمارية البريطانية ، واستمرت بعد رحيلها بكثافة عالية بدوافع اقتصادية ، كما ارتبطت العمالة من شرق آسيا ولا تزال بسياسة الولايات المتحدة في المنطقة . ويمكن توضيح طبيعة الخطر والفارق بين العمالة من شبه القارة الهندية وشرق آسيا ، بأن العمالة من شرق آسيا تمتاز باخطارها السياسية المرحلية، وربما لا يتوفر لها الاستقرار ، ولكن خطر العمالة من شبه القارة الهندية دائم لامكانية استقرار اعداد منها في المنطقة . وبذلك تكون المنطقة واقعة تحت خطر مزدوج ومكمل لبعضه، مرحلي ودائم .

رابعاً : دول شبه القارة الهندية ومنطقة الخليج العربي

قبل مناقشة الاستراتيجية الهندية او غيرها لدول شبه القارة الهندية في المحيط الهندي وشماله ، علينا ان نوضح الاستراتيجية البريطانية السابقة في هذه المنطقة ، والتي لا يمكن فصلها عن طموحات ومصالح دول شبه القارة الهندية في الوقت الحاضر .

لقد اتسعت الاسواق البريطانية في الشرق والهند والشرق الاقصى في الفترة ما بين القرن السابع عشر والقرن التاسع عشر وخاصة اسواق المواد الغذائية ، وكان من الطبيعي ان تدفع بريطانيا حاجتها الى ان يكون لها تأثير على منطقة الخليج العربي لتأمين مصالحها وحمايتها فكانت النتيجة ان عقدت عدة اتفاقيات مع حكام الخليج العربي ترتبت عليها الاتفاقيات النفطية فيما بعد ، وكانت شركة الهند الشرقية قوة اقتصادية وسياسية وعسكرية استعمارية بريطانية مؤثرة في المنطقة(٢٩) .

(٢٩) B[rij] K[umar], Narayan, *Oman and Gulf Security* (New Delhi: Lancers, 1979), p. 114.

ولقد كانت للخليج العربي اهمية خاصة في الاستراتيجية البريطانية لكونه ممراً مائياً الى الهند تمر تجارتها فيه ، ويشكل مجالاً حيوياً لمصالحها في الشرق ، ويمثل منتصف الطريق بين البحر المتوسط والمحيط الهندي ، وان الشواطىء الهندية والباكستانية ليست لها اهمية استراتيجية ما عدا اهميتها في القوى البحرية لبعض دول المحيط الهندي والقوى البحرية للدول الاخرى التي تستخدمه(٣٠) . ومن هنا تأتي الاهمية الخاصة لمنطقة الخليج العربي في الاستراتيجية البريطانية ، وكانت الهجرة الاجنبية من شبه القارة الهندية اثناء السيطرة الاستعمارية تدخل ضمن تلك الاستراتيجية .

والسؤال اذاً ، كيف تنظر دول شبه القارة الهندية الى اهمية منطقة الخليج العربي؟ . . . ان استراتيجية الهند في وقتنا الحاضر تقوم على اساس ان منطقة الخليج العربي وشبه الجزيرة العربية تعتبران مجالاً حيوياً بالنسبة لها شمال المحيط الهندي . ومن قراءة متأنية لأقوال سفراء دول شبه القارة الهندية والتي سبق ذكرها تتضح لنا استراتيجية تلك الدول في منطقتنا وربما تختلف من دولة الى اخرى ولكنها في النهاية تخدم مصالحها بالدرجة الاولى . وهذه النظرة تستند الى الاسس التالية :

١ ـ جغرافياً ، فشبه الجزيرة العربية تطل على المحيط الهندي من الغرب .

٢ ـ هناك علاقات اقتصادية تاريخية بين منطقة شبه الجزيرة والخليج العربي وبين الهند تمتد الى فترة طويلة .

٣ ـ إن الاوضاع الاقتصادية الجيدة والنشيطة لمنطقة الخليج العربي والفوائد التي تجنيها دول شبه القارة الهندية خاصة بهجرة اعداد كبيرة من سكانها اليها تدفعها الى الاهتمام الخاص بها .

٤ ـ ان استراتيجية الهند في المحيط الهندي وشماله لها علاقة بالارث التاريخي للاستراتيجية البريطانية في هذه المنطقة عندما كانت كل من الهند ومنطقة الخليج العربي تحت السيطرة البريطانية .

وعلى الرغم من ان الهند دولة مستقلة في الوقت الحاضر ، الا ان هذا لا يمنعها من الاستفادة من التجارب التاريخية التي مرت بها ، فبريطانيا ، عندما كانت تربط بين منطقة الخليج العربي وبين شبه القارة الهندية قد استفادت من ذلك اقتصادياً وسياسياً وعسكرياً ، وانها ادركت اهمية هذه العلاقة لمدة طويلة من الزمن ، حيث كانت تعتبر المناطق شمال المحيط الهندي مجالاً حيوياً لوجودها ومصالحها في شبه القارة الهندية ، والهند اليوم او الدول الاخرى في شبه القارة الهندية ، تضع في حساباتها ان منطقة الخليج العربي هي ضمن

---

(٣٠) Ibid., p. 120 and Ravinder Kumar, *India and the Persian Gulf Region, 1858-1907: A Study in British Imperial Policy* (Bombay, London, New York: Asia Publishing House, 1956), p. 11.

المجال الحيوي ، وقد لا تكون الاهداف البعيدة لهذه الاستراتيجية مماثلة لاهداف الاستعمار البريطاني في السابق ، ولكنها على اي حال ، قد استفادت من التجربة البريطانية في هذه المنطقة في وعي تلك الاهمية ، حيث انه لا يمكن ارجاعها فقط الى الجانب الجغرافي او التجارة التقليدية عبر التاريخ بين منطقة الخليج العربي وبين شبه القارة الهندية .

ان الاهتمام الذي تبديه دول شبه القارة الهندية في هذه المنطقة ينبع من الاهمية الاقتصادية التي تحتلها في الوقت الحاضر والناتجة عن الانتاج النفطي الهائل والانتعاش الاقتصادي الذي تعيشه اضافة الى الخلخلة السكانية لهذه المنطقة ، مما اتاح ـ ولا يزال ـ الفرصة لدخول اعداد كبيرة من سكان دول شبه القارة الهندية الى هذه المنطقة ان المردود العملي لوجود مثل هذه الاعداد الكبيرة لا يقتصر فقط على ايجاد فرص عمل لهؤلاء الآسيويين ، ولكن ايضاً في التأثير الاقتصادي لتحويلات العملة الى بلدانهم ، والتي تشكل جانباً مهماً في دخل تلك الدول ومن الموارد المهمة بالنسبة اليها ، اضافة الى حل لمشكلة البطالة في بلادها مما يجنبها اضطرابات اجتماعية وسياسية محتملة . والخبر التالي يؤكد ما ذهبنا اليه .

نشرت جريدة الخليج التي تصدر في دولة الامارات بتاريخ ١٨ / ٥ / ١٩٨٢ ما يلي : « كولومبو ـ اعلن رسمياً امس ان وزير العمل في سيرلانكا سيقوم بزيارة لعدد من دول الخليج في الاسبوع المقبل بحثاً عن مائة الف وظيفة للعاطلين من مواطني بلاده ، وتجدر الاشارة الى ان هناك ما يقرب من مائة الف من مواطني سيرلانكا يعملون حالياً في دول الخليج ، وقد بلغت تحويلات العملة الاجنبية الى سيرلانكا في الشهور العشرة الماضية ما يزيد عن ٤٥٠٠ مليون روبية ، ومما هو جدير بالذكر ان ازمات البطالة والارتفاع المستمر في اسعار المعيشة تعد جزءاً من حملة المعارضة ضد الحزب الحاكم » . هذا الخبر يعني بوضوح لا يقبل الشك او الجدل :

ـ ان منطقة الخليج اصبحت مجالاً لتشغيل العاطلين عن العمل في الدول الآسيوية تجنباً لازمات سياسة داخلية .

ـ إن هذه الهجرة تشرف عليها حكومات تلك الدول .

إن دول شبه القارة الهندية (الهند ، باكستان ، بنغلادش) تتمتع بكثافة سكانية وتمثل قوة سياسية واقتصادية وبشرية وعسكرية مقارنة ببلدان شبه الجزيرة العربية ، اضافة الى ارتباط بعضها بشكل او بآخر بالدول الغربية والامبريالية العالمية ، وتأثير ذلك الارتباط على سياساتها الخارجية والامنية . ليس هناك شك في ان الحديث عن امن منطقة الخليج يهم دول شبه القارة الهندية ، فتلك الدول تعتقد ان امنها في تأمين المجال الحيوي ، وهذا يشمل منطقة الخليج العربي . ومن هنا ، يأتي الدافع السياسي في علاقة دول شبه القارة الهندية بمنطقة الخليج ، كما يبدو بشكل غير مباشر لا يستطيع احد انكاره مهما كانت التبريرات ولكن من الصعب اعتباره ضمن الاهداف الامبريالية لأنه حتى الآن يفتقر الى

الادلة الكافية ، ولكن هذا لا يلغي احتمال تدخل تلك الدول لحماية جالياتها ومصالحها في هذه المنطقة اذا تطلب الامر ذلك .

خامساً : العمالة غير المشروعة والتجنيس

ان نسبة لا بأس بها من العمالة الآسيوية في المنطقة موجودة بصورة غير شرعية ، ويقدرها البعض بـ ١٠ بالمائة من قوة العمل الآسيوية واهم جنسيات هؤلاء امر يختلف من بلد خليجي لآخر من حيث الحجم ، الباكستانية في بلد والايرانية في بلد آخر والهندية في بلد ثالث ، وبصورة عامة فإن الجنسيات الثلاث المذكورة هي الاكثر من غيرها[٣١] .

وتجدر الاشارة هنا الى تصريح امين عام مجلس الوزراء الكويتي السيد عبد العزيز العتيبي في ايار/ مايو ١٩٨٢ والذي ذكر فيه ان دراسات وزارة التخطيط قد كشفت عن وجود اعداد كبيرة من اليد العاملة الوافدة لا تحتاجهم البلاد ، وان غالبية هؤلاء يقيمون في الكويت بصفة غير مشروعة ويخالفون قانون الاقامة[٣٢] .

ومما لا شك فيه فإن نسبة كبيرة من هذه العمالة الموجودة بصفة غير شرعية هي من الآسيويين وهذه الظاهرة لها اسبابهاوهي :

١ ـ ان البعض يتسلل الى المنطقة بدون وثيقة سفر اما بحراً وإمَّا كالحجّاج الذين يمكث بعضهم في المملكة العربية السعودية والبعض الآخر يتسلل الى الخليج .

٢ ـ الذين تنتهي اقاماتهم ولا يقدمون على تجديدها ويقومون بتغيير عناوين سكنهم ، وهؤلاء يتعمدون ذلك لأنهم لا يرغبون في العودة لبلادهم .

٣ ـ الذين يجهلون قانون الاقامة ويتخلفون عن تجديدها ويواجهون مشكلات عديدة في الاجراءات الرسمية داخل المنطقة او عند سفرهم الى الخارج .

وبما ان قوانين الجنسية تقر بأن من يوجد في البلاد ، عدداً من السنوات فإنه يستحق الجنسية المحلية ، وان اعداداً من هؤلاء الآسيويين الموجودين بصورة غير شرعية في المنطقة يستطيعون الحصول عليها بعد فترة من الزمن . وحتى هؤلاء ، رغم مخالفتهم للقوانين ، فإنهم يحصلون على الحماية من حكوماتهم . ففي شهر شباط / فبراير سنة ١٩٨٠ احتجت الحكومة الهندية على قانون عمل صدر في الامارات العربية المتحدة ، كان سيؤدي الى ابعاد اعداد كبيرة من الهنود الموجودين في الامارات بصفة غير شرعية ، واثيرت المسألة في البرلمان

---

(٣١) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » ص ٥٤ .

(٣٢) الوطن ، ٢٩ / ٥ / ١٩٨٢ .

الهندي ، وقامت رئيسة وزراء الهند بزيارة الى دولة الامارات ونجحت بايقاف الاجراء(٣٣) . وقد حدث ان قام وزير القوى العاملة الباكستاني بزيارة بلدان الخليج عام ١٩٨١ يطلب توفير ظروف افضل للعمالة الباكستانية .

إن بقاء عدد من الآسيويين العاملين في المنطقة فترة طويلة اتاح لبعضهم الفرصة بالحصول على الجنسية من بلدان منطقة الخليج العربي . ان هناك الهنود البانيان ويمتد تاريخ وجودهم في الامارات الى اكثر من قرن من الزمان ولهم تقاليدهم وعاداتهم وتماسكهم الاجتماعي الخاص بهم . ألا يعني وجودهم ان بعضهم قد اكتسب الجنسية المحلية واصبحوا مواطنين ؟!

لقد اقتصر الحصول على حق الجنسية او المواطنة على عدد محدود من الذين اقاموا فترة طويلة في المنطقة ، ومن بين الذين حصلوا على الجنسية من غير العرب ، لكن في غياب فرصة التجنيس هل ستبقى الاعداد الكبيرة المتزايدة من غير المواطنين قانعة بمستويات المعيشة المرتفعة او ان طموحاتها ستمتد الى النواحي السياسية والى المشاركة الفعلية في المجتمع الذي تقيم فيه؟ خاصة الاجانب منهم . وان هناك اخطر من ذلك ، ألا وهو مشكلة المواقف والتطلعات من جانب ابناء الاجانب الذين يولدون في المنطقة ويعيشون فيها دون ان يتوفر لهم سوى معرفة محدودة وارتباط محدود بوطن آبائهم الاصلي ، ودون ان يتمتعوا في الوقت نفسه بفرصة الاندماج الكامل في المجتمع الذي ولدوا وترعرعوا فيه(٣٤) . ان وجود اعداد كبيرة منهم اليوم وخاصة الموجودين بصورة غير شرعية - كما أسلفنا - يتيح لهم في المستقبل الحصول على الجنسية المحلية ، والتنبه والتنبيه الى الآثار السلبية التي ستترتب على ذلك امر في غاية الاهمية ، وعندما نعود الى التجارب الاستيطانية الاخرى في المغرب العربي او في فلسطين او مناطق اخرى من العالم ، نرى ان عملية التجنيس كانت من اهم القضايا التي حرص عليها الاستعمار الاستيطاني لتحقيق فكرة غلبة العنصر الاجنبي ومحو الشخصية الوطنية والقومية للشعوب الاخرى .

وربما يثير البعض بأن القضية هنا في الخليج تختلف عن المناطق الاخرى ، ذلك انه لا يوجد استعمار استيطاني مدفوع ومدعم بقوة سياسية وعسكرية وقوى خارجية ، كما حدث في المغرب العربي وفلسطين وغيرها ، والرد على مثل هذا التساؤل لا يحتاج الى جهد كبير ، ذلك اننا بصدد بحث هجرة سلمية ، قد تتحول الى استيطان سلمي للمنطقة بمرور الوقت ، وان القوى الخارجية سواء كانت البلدان التي ينتمي اليها اولئك المهاجرون الآسيويون ، او القوى الدولية التي لها مصالح في هذه المنطقة ، ستشجع هذا

---

(٣٣) المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، المصدر نفسه ، ص ٥٦ و ٧٧ .

(٣٤) اسماعيل سراج الدين ، ستيس بيركس وجيمس سوكنات ، « هجرة العمل الدولية في الوطن العربي ، » المستقبل العربي ، السنة ٥ ، العدد ٤٧ (كانون الثاني / يناير ١٩٨٣) ، ص ٨٥ .

الاستيطان السلمي اذا كان ذلك من مصلحتها ، واذا كانت الظروف مهيأة لمثل هذا النوع من السيطرة الهادئة السلمية .

إن الذين يعتقدون ان مثل هذا التفكير ضرب من الخيال وانه احتمال بعيد ولا يستند الى وقائع ، هم الذين يعيشون التفكير الخيالي وغير الموضوعي ولم يستوعبوا بعد التجارب الاستيطانية الاخرى بكل اشكالها وانواعها ولم يقدموا على دراستها دراسة متعمقة وجدية ، ونذكّر هؤلاء بأن البعض كان معتقداً في فترة ما بين الحربين العالميتين بأن احتلال فلسطين من قبل الصهيونية العالمية واقامة دولةاسرائيل غير ممكن ، وان شعب سنغافورة لم يكن ليعرف انه سيكون في يوم من الايام ضحية استيطان سلمي بدأت خطواته كما هي الآن في الخليج مع الفارق في الظروف والفترة الزمنية والوضع الاقتصادي بين المنطقتين . ان ازمتنا الحضارية كعرب ، هي اننا لا نخطط ونعمل لتفادي الكوارث ، ولكننا نجد انفسنا قد وقعنا فيها واصبحنا ضحيتها ، ثم نبدأ بالعمل لمواجهتها او مواجهة آثارها ، ولذا نخرج من ازمة لندخل في اخرى .

إذاً ، علينا ان نحذر ، ان لم نكن نمنع تجنيس الاجانب بجنسية المنطقة مهما كانت الاسباب والمبررات ، فلا مستقبل لنا بدون الاعتماد على ابناء المنطقة واخوتنا العرب .

خاتمــــة

ويمكننا ان نخلص من تحليلنا للهجرة الاجنبية في منطقة الخليج العربي الى بعض الحقائق ، كما ان هذه الدراسة قد توصلت الى بعض المقترحات التي تهدف الحفاظ على شخصية المنطقة وعروبتها ، وهي :

- يمكن أن تشكل العمالة الآسيوية اغلبية العمالة الاجنبية في منطقة الخليج العربي ، حتى نهاية القرن العشرين .

- ان هناك آثاراً اقتصادية واجتماعية وسياسية للهجرة الاجنبية في هذه المنطقة ستنعكس على شعب المنطقة في المستقبل .

- ان هذه الهجرة هي نوع من الاستيطان السلمي الهادىء الذي يتم في هذا الجزء من العالم وقد يصحو العرب مستقبلاً على واقع استيطاني اجنبي جديد تصعب ازالته ، ويضاف الى المشكلات الاساسية التي تعاني منها هذه الامة .

- إن هناك علاقة جدلية بين سوء الاحوال الاقتصادية في بلدان المنشأ المصدرة للمهاجرين الآسيويين وبين الرخاء الذي تتمتع به منطقة الجذب لهؤلاء المهاجرين وهي منطقة الخليج العربي ، حيث ان استمرار سوء الاحوال الاقتصادية في بلدانهم يقابله رخاء في المنطقة ، مما يؤدي الى استمرار الهجرة وزيادة اعدادها واستقرار بعضها .

ـ ان طبيعة بعض العمالة الآسيوية في المنطقة توضح انها شبة عسكرية ، مما يؤكد ان هناك مخططاً سياسياً وراء هذا النوع من الهجرة ، وهناك امكانية لاستخدامها من قبل قوى خارجية في المستقبل .

اما ما يجب ان تعمله المنطقة لمواجهة الاخطار التي تترتب على هذه الهجرة الاجنبية ، فهذه الدراسة تضع المقترحات التالية :

ـ تنمية حقيقية تعتمد اساساً على الايدي العاملة المحلية والعربية .

ـ القرار السياسي الواعي لابعاد وآثار الهجرة الاجنبية السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، اي القرار الذي لا يسعى الى حل مشكلة آنية على حساب القضية الوطنية والقومية . ولا يجب ان يؤثر القطاع الخاص في اتخاذ القرار السياسي بحكم مصالحه التي تهدف الربح بتوفير اليد العاملة الاجنبية الرخيصة والمطيعة ، كما ان دول المنطقة لا يجب ان تخضع لأية ضغوط سواء من دول المنشأ المصدر للعمالة او غيرها ، لاتخاذ قرار سياسي يحد من هذه الهجرة الاجنبية ويعتمد على العمالة العربية ، قرار قابل للتطبيق الفعلي .

ـ الحد من هجرة الاميين وغير المؤهلين الى المنطقة ومحاربة البطالة المقنعة بازالة اسباب وجودها واستشرائها .

ـ اقامة المعاهد الفنية لتدريب المواطنين وتأهيلهم فنياً في مختلف المجالات .

ـ محاربة السوق السوداء في استيراد العمالة الآسيوية الى المنطقة ، والتي اصبحت اشبه بتجارة الرق على يد الوكلاء والسماسرة المستفيدين من هذه الظاهرة .

ـ اعتماد التخطيط في مجالات الحياة المختلفة وتحويل التعليم من كمي الى نوعي ، بحيث تعرف بالتحديد حاجتنا الى القوى البشرية كماً ونوعاً ، وربط عملية الهجرة بمشروعات التنمية .

ـ الاعتماد على اليد العاملة العربية والحد من استخدام العمالة الاجنبية ، وهذا يتطلب الزام الشركات المحلية والاجنبية بتشغيل العمال العرب قبل غيرهم .

ـ ان الحركة الوطنية في منطقة الخليج والجزيرة تتحمل المسؤولية، كذلك في معالجة قضية العمالة الاجنبية ومواجهة الآثار المترتبة عليها ، انها مسؤولية قومية ووطنية ، يجب الاضطلاع بها والتنبه لأخطارها ، لأن هذه الهجرة السلمية من شأنها ان تغير بصورة جذرية من الطبيعة الحضارية والعرقية القائمة في منطقتنا ، كما حدث في بلدان اخرى من العالم وفي بعض اجزاء وطننا العربي .

إن هذا الوضع غير الطبيعي في الاعتماد على العمالة الاجنبية في الوقت الذي تتوفر فيه العمالة العربية والمحلية ، يدل على خلل حضاري تعيشه امتنا العربية ، ان الموارد

البشرية المحلية والعربية لا تعيش تنمية حقيقية في مجالات الانتاج ولا الاستهلاك ، وهذه القضية لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالوضع العام في المجتمع ، ويجب ان لا تفصل عن السياق العام للتطور القائم ، حيث ان لها جوانبها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وان الحلول لمثل هذه المسألة يجب ان تكون جذرية وشاملة في بناء الانسان وتنمية وخلق الجو المناسب ليؤدي دوره في البناء الحقيقي للمجتمع ، والتخطيط المستقبلي الواعي الهادف الى تنمية الموارد البشرية المحلية والاعتماد على اليد العاملة العربية كبديل عن اليد العاملة الاجنبية .

تعقيب ١

عبدالله فهد النفيسي

تتميّز دراسة د. عبدالمالك التميمي وهي تعالج ما يمكن ان نسميه التاريخية العمومية . وهي ـ اي الدراسة ـ تصلح مع بعض الاضافات والتفصيلات لأن تكون رصداً تاريخياً لهجرات العمالة الاجنبية الى منطقة الخليج العربي ، ولا شك ان هذا المنحى التاريخي في المعالجة ناتج عن تخصص الزميل الذي قدّم لنا هنا في الخليج عدة ابحاث مهمة وقيّمة حول تاريخ هذه المنطقة .

غير ان الدراسة ـ ونسطر ذلك مع خالص التقدير للجهد الذي بذله الزميل ـ لم تحلل او تحدد الآثار الفعلية للعمالة الاجنبية على الاوضاع السياسية في المنطقة . بتعبير اوضح لم يبين لنا الباحث ، ما أثر كثافة العمالة الاجنبية على الحياة السياسية وآلياتها في المنطقة ، وأثرها على مستقبل الحياة الدستورية في المنطقة ، واثرها على تطور المجتمع السياسي الخليجي ، وأثرها على مفهوم المواطنة من حيث هو مفهوم سياسي ، واثرها على علاقة المواطن الخليجي بالوافد العربي ، وأثرها على جدلية الصراع الاجتماعي والسياسي في المنطقة ، واخيراً أثرها على تركيب السلطة السياسية في الخليج من حيث هي سلطة متخلفة ، ما زالت تحوم في دائرة الانجلو ـ بدوية ، وتؤمن بجدوى التنظيم السياسي للصحراء الذي كان سائداً ايام لورنس وبرسي كوكس وديجوري وبلجريف ، لذا سأحاول في حدود ما اعرف عن اوضاع الخليج السياسية رصد اثر العمالة الاجنبية على الاوضاع السياسية في منطقة الخليج العربي استكمالاً للرحلة التي بدأها الباحث من حيث هي خلفية تاريخية للموضوع .

١ ـ من اخطر النتائج التي تولّدت عن كثافة العمالة الاجنبية في المنطقة ظاهرة الاختلال السكاني . كمثال فقط ، يمكن ان تصل نسبة العمالة الاجنبية (هنود ـ كوريون ـ فلبينيون ـ باكستانيون) في دولة الامارات سنة ١٩٨٥ الى غالبيتها . ولا شك ان ظاهرة الاختلال السكاني هذه تتكرر في معظم اقطار الخليج كما بيّنت لنا دراسة د. نادر فرجاني في اليوم الاول لهذا الملتقى الكريم . فما هي الآثار السياسية لظاهرة الاختلال السكاني ؟ الذي يتابع هذه

القضية منذ بدايتها ويتعرّف على دواخلها ، يلحظ انها كانت ولم تزل ورقة سياسية رابحة بيد السلطة السياسية الخليجية المتخلّفة لتعويق الاصلاح الدستوري . فكلما أثارت القوى الاجتماعية والسياسية الجديدة الحاجة الماسة لتقنين العلاقة بين السلطة الحاكمة وعموم المحكومين في المنطقة عبر دساتير ثابتة ودائمة تكبح اساءة استعمال السلطة السياسية الحاصل في المنطقة ، تحجّجت السلطة السياسية بضرورة تأجيل ذلك حتى تحل مشكلة الاختلال السكاني، والتي لا تسعى الاخيرة لحلها بقدر ما تسعى لتعقيدها . ولا شك ان لهذا الامر آثاراً سياسية خطيرة مرتبطة بكل الاخطار السياسية التي تحف بالحياة اللادستورية على الصعيد السياسي .

٢ ـ الوجود الكثيف للعمالة الاجنبية في تسيير البنية التحتية للتجارة والاقتصاد في المنطقة ، وتكثيف العمل المنتج في يد العمالة الاجنبية ، دفع المواطن للانغماس في حياة بليدة تدور في مدار الرأسمالية الريعية ، والتي هي بدورها عززت من قبضة السلطة السياسية على المواطن وحولته الى طفيلية اقتصادية كما احالته ـ في المعادلة السياسية ـ الى صفر سياسي ومن تابع الاطار السياسي لأزمة المناخ يدرك الى اي مدى بلغ خطر انغماس المواطن في الرأسمالية الريعية التي احالته الى رهينة اقتصادية وبالتالي سياسية في يد السلطة .

٣ ـ كيف تتطوّر المجتمعات السياسية الخليجية على ضوء مؤشر الاحتكاك بالعمالة الاجنبية ؟ نعلم ان المجتمعات السياسية الخليجية ما زالت في طورها الجنيني ، لم تتشكّل بعد فيها الطبقات ، كما ان الخبرات المدنية والحضارية ما زالت تحوم في دائرة الاستهلاكية . وفي رأيي ان قدوم العمالة الاجنبية غير العربية وبالاخص الآسيوية وبهذه الكثافة ، كان انتكاسة كبيرة في العملية الحضارية السياسية . فكثافة العمالة الاجنبية ـ بمعطياتها الموصوفة في الدراسات المقدمة لهذا الملتقى ـ قد حوّلت المجتمعات الخليجية من حيث علاقتها الداخلية ـ الى مجتمعات رأسمالية غير منضبطة . ولا يخفى على احد ما يعنيه ذلك على الصعيد السياسي ، ابتداء بغياب الوظيفة الاجتماعية للمال ، مروراً بصدارة التجار ونجوم المال في الشأن السياسي ،وصولاً الى مسخ السلطة السياسية ـ لا كطرف يتمتع بالحياد الاجتماعي ـ بقدر ما هو طرف في السوق يحرص على الربح السريع مثلما يحرص التاجر .

٤ ـ كيف تتطور جدلية الصراع الاجتماعي والسياسي من خلال ظاهرة العمالة الاجنبية ؟ وكيف يؤثر على المفهوم السياسي للمواطنة في منطقة الخليج ؟ وما مدى تأثير ذلك على علاقة المواطن الخليجي بالوافد العربي ؟ اقول ـ وبالله التوفيق ـ ان جدلية الصراع الاجتماعي والسياسي ـ وبتأثير ظاهرة العمالة الاجنبية ودلالاتها السياسية ـ تتطور في الخليج بشكل سلبي وتعطي الوضعية الراهنة المتخلّفة قدرة كبيرة في كبح قوى التغيير وتغريبها . وصار المفهوم السياسي للمواطنة يمارس لا من خلال اطره الطبيعية بل من خلال التمايز مع الوافد الاجنبي والعربي .

وحيث ان النظام السياسي في الخليج لا يستند الى الشرعية الدستورية ، وحيث انه ـ بالطبيعة السياسية اللاصقة فيه ـ لا يضمن الحريات المدنية والسياسية فهو يشبع المواطن سياسياً من خلال تمييزه على الوافد . من هذه الزاوية نفسر هذا الاحساس بالتعالي الذي زرعه النظام العام في نفس المواطن الخليجي العادي ازاء الوافد الاجنبي والعربي، واصبحت هذه هي الوسيلة المتاحة امام المواطن الخليجي للتعبير عن مواطنيته في غياب الحياة الدستورية السليمة . وصارت العلاقة السياسية بين المواطن الخليجي والوافد العربي ـ بفعل كثافة العمالة الاجنبية وتوافرها ـ تحكمها آليات ومعدلات السوق اي العرض والطلب، ومجردة من الانتماء السياسي والوشيجة السياسية ، مما عزز ضرباً من ضروب الكتائبية الجديدة الناشئة في الخليج والتي تغذيها ـ بطرق غير مباشرة ـ الاوساط الحاكمة ، اذ ان التفاعل بين المواطن الخليجي والوافد العربي من شأنه ان يسارع في عملية التغيير وهي عملية تجد اكثر من قوة محلية واقليمية ودولية مصلحة كبيرة في تعويقها وتأخيرها .

نشأ عن هذا الموقف معازل او بالاحرى « غيتو Ghetto » للوافد العربي والاجنبي يحقق العزل السكاني التام . هذا العزل السكاني افرز بدوره نظاماً مخيفاً من الاقليميات الضيقة التي ما زالت تؤثر بشكل سلبي للغاية على الادارة العامة في الخليج . وصار لكل « غيتو » آلياته وميكانزماته التي تصب في النهاية ـ ويا للأسف ـ لمصلحة الوضع الراهن في الخليج وكل ما يعنيه من تخلّف سياسي وسوء توزيع للثروة وتحلل اجتماعي . وقامت ـ في بعض مناطق الخليج ـ نوادٍ خاصة ومدارس ونشرات وجرائد بل وبرامج اذاعية وتلفازية خاصة بالجاليات الاجنبية غير العربية توضع بوحي من المصالح الضيّقة لهذه الجاليات ، ويمنع حتى المواطن من ان يدخلها او يؤثر فيها . وصار لهذه الجاليات دور اجتماعي خطير على صعيد التبشير الديني والانتشار الثقافي بحماية الاوساط الحاكمة التي وجدت في هذه الفسيفسائية الاجتماعية والسياسية والثقافية وسيلة من وسائل إحكام القبضة ، وهذا على كل حال يصطدم مع المصالح الوطنية والدينية والقومية لأبناء هذه المنطقة .

٥ ـ الوجود الكثيف للعمالة الاجنبية نشأ بهذا الشكل المتسارع ، لأن الاوساط الحاكمة في الخليج صارت تمارس عمليات تجارية متعددة في وقت واحد ، فهي تملك وتتاجر وتحكم وتسن القوانين . وصار من الصعب فعلاً ـ في الاوساط الحاكمة ـ التمييز بين الملكية الخاصة والملكية العامة وبالتالي المصلحة الخاصة والمصلحة العامة ، وبالتالي بات من الصعب التفريق بين الحكم والتجارة . وهي معضلة ساهمت كثيراً في تفاقم مشكلة العمالة الاجنبية . ونجد في كل اقطار الخليج ان كثيراً من المسؤولين وابنائهم وبني عمومتهم وبني اخوالهم والطفيليات القبلية العالقة بهم يحتكرون المشاريع الكبرى التي تحقق لهم مكاسب فلكية ، وتشكل العمالة الاجنبية وبالأخص الآسيوية وسيلة في ايديهم لمضاعفة الارباح والاثراء غير المشروع ، نظراً لرخص العمالة الاجنبية ولتمكّن الاوساط الحاكمة ـ بما لها من نفوذ ـ من استخراج التأشيرات الجماعية لألوف العمال الاجانب .

ومن المهم ان نذكر ان مؤتمرات وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في بلدان الخليج لن تتمكن من حل هذه القضية الخطيرة لأنها مرتبطة بالتوجهات التجارية الجشعة للاوساط الحاكمة في المنطقة وهي توجهات تشكل برأيي خطراً امنياً على المنطقة ومستقبلها واجيالها القادمة . وهذه قضية لن تحل طالما جمعت الاوساط الحاكمة في يدها كل الخيوط : خيوط الحكم والتجارة والتوسع في التملك والحيازة وحق سن القوانين . هذا ما يسميه فقهاء الاسلام ـ بالتجارة في الرعية ـ وهو امر حرّمته الشريعة الاسلامية وقال فيه محمد صلى الله عليه وسلّم : « أخون الخيانة تجارة الوالي في رعيته » (كنز العمال ـ جـ ٦ ـ حديث ٧٨) . واستناداً الى هذا الحديث اعتبر فقهاء الاسلام ان الجمع بين السلطة السياسية واستغلالها للتجارة هو خيانة لله وللرسول وللمؤمنين وهو امر حاصل في الخليج وبشكل يومي وله علاقة لصيقة بموضوع هذا الملتقى .

٦ ـ لأنه ليس هناك في بلدان المنطقة خطط متوازنة لتنمية جدية تتقيّد بها السلطة الحاكمة ومؤسسات القطر ، ولأن هناك نمواً غير متوازن تفاقمت مشكلة العمالة الاجنبية . ونظراً لغياب الخطط التنموية الجدية التي تضع في الاعتبار العوائد الاجتماعية والحضارية والسياسية للمشروعات ، ونظراً لأن الامر لا يعدو كونه نمواً غير متوازن يصبح العائد التجاري هو الاساسي . والعمالة الاجنبية وبالكثافة التي توجد بها في المنطقة ، ما هي الا تكريس للنمو غير المتوازن بما يحمل من اخطار كبيرة على الصعيد السياسي .

تعقيب ٢

عبدالله النيباري

تعرّض الباحث في دراسته لمعالجة الآثار السياسية للعمالة الاجنبية في منطقة الخليج العربي بأن قسّم المعالجة الى جزئين رئيسيين . عالج في الجزء الاول الجذور التاريخية للهجرة الاجنبية ـ غير العربية ـ الى منطقة الخليج قبل اكتشاف النفط ، ثم ظاهرة العمالة الاجنبية في مرحلة الانتعاش والتوسع الاقتصادي الذي تعيشه المنطقة نتيجة للاموال الهائلة التي تدفقت عليها بعد اكتشاف النفط . وفي كلتا المرحلتين يصل الباحث في تحليله الى تقرير نتيجة مهمة اكد عليها مكرراً مشدداً على خطورتها ، وهي ارتباط تدفق الهجرة الاجنبية ـ غير العربية ـ الى المنطقة بدوافع واهداف سياسية ، كما اكد ايضاً على الطابع المنظم لها . . ولم يستبعد الكاتب نهائياً اسباباً ودوافع اخرى لهذه الهجرات . فقد ذكر بأنها قد تكون لأسباب اقتصادية كما انها قد تكون فردية عفوية وغير منظمة ، ولكنه يرى بأنه وإن كانت الهجرة لهذه الاسباب ، واخذت هذا الطابع الا انها تشكل واقعاً متميزاً مهيّاً للاستغلال والاستثمار السياسي لتحقيق اهداف معينة .

وقد يختلف البعض مع الباحث في مدى ودرجة الجزم حول الارتباط بين الهجرة الاجنبية ومخططات الدول ذات الاطماع في المنطقة وميكانيكية هذا الارتباط ، الا انني اعتقد بأن الكثيرين يوافقون الكاتب على وجود هذه المخاطر كاحتمالات قابلة للوقوع. وهذا لا يقلل من اهميتها وضرورة التصدي لها واخذها بعين الاعتبار في اي تحليل للواقع .

فوجود مجتمعات مكونة من اقليات غير متجانسة يفصل بينها جدران من القيم الموروثة واللغات والعادات والانتماءات الموزعة والمصالح المتنافسة بل المتصادمة معززة بقوانين وتشريعات وانظمة مؤسسية ، ووجود هذه المجتمعات في موقع جغرافي سياسي بالغ الاهمية بالنسبة لاستراتيجيات القوى العالمية فوق ارض تختزن في باطنها اهم مصدر من المصادر الاقتصادية في هذه الحقبة التاريخية ، وعلى الاخص للدول الصناعية ، هذا الوضع اذا لم يكن

مخططاً ومصمماً من قبل الدول الامبريالية، فهو من المؤكد دعوة لها ، قوية الاغراء يصعب مقاومتها .

ومن الثابت في تاريخ هذه المنطقة ان الاستعمار لم يقف عند حدود استغلال واستثمار الانقسامات الداخلية ، عرقية او طائفية ، اجتماعية او اقتصادية او سياسية بل عمل دائماً على تعزيزها وتعميقها . بل ان واقع المنطقة التي نعالج الهجرة اليها والسبب الاساسي من وجود ظاهرة الهجرة الاجنبية ، هو التجزئة السياسية التي اختلقها او ثبتها الاستعمار على اساس الانقسامات القبلية والعشائرية . إذاً من المؤكد ان اضافة مزيد من الانقسامات الى النسيج الاجتماعي والاقتصادي لهذه المجتمعات مسألة تتفق ومصالح القوى الامبريالية المستفيدة من اوضاع المنطقة .

ما أود ان اضيفه الى معالجة الباحث هو مزيد من القاء الضوء على الآثار السياسية الناتجة عن الهجرة الاجنبية داخل تركيب المجتمعات في منطقة الخليج العربي .

اولاً : التنمية لن تميز مجتمعات منطقة الخليج بالرغم من وجود معدلات مرتفعة للدخل والاستهلاك . انها تصنف من الدول النامية الساعية لبناء قدراتها الانتاجية . وتحت شعار تنويع الاقتصاد ، اي ايجاد بديل للثروة النفطية ، وشعار رفع مستوى الفرد بتوفير الخدمات الاجتماعية ومتطلبات المعيشة الاخرى ، يتم ضخ تدفقات نقدية هائلة في الاقتصاد الوطني تطلبت وادت في الوقت نفسه الى المزيد من الايدي العاملة المهاجرة . وقد ادى هذا التتالي في الحلقات المفرغة الى مزيد من الانفاق ، يؤدي الى مزيد من الهجرة ، ومزيد من الهجرة يؤدي الى مزيد من الانفاق وما دامت الدولة تملك القدرة المالية لمتطلبات المزيد من الانفاق من عائدات النفط او الاحتياطي ، فإن هذا النهج سيستمر ، مما ادّى الى تناقص السكان المواطنين من بعض اقطار الخليج ، بحيث اصبحوا فعلاً اقلية والبقية مرشحة ان تواجه المصير نفسه في حال استمرار هذا النهج الاقتصادي .

والسؤال الذي لا بد من ان يبرز هنا هو التنمية لمن ؟ واذا كانت التنمية ترتكز على الايمان بأن الانسان هو هدف التنمية وغايتها الاسمى ، كما انه في الوقت نفسه صانعها ومحركها ، من اجله تتم جهود التنمية وبجهوده تتحقق معدلاتها المخططة كما يقول د. حامد عمار ، فمن هو صانع التنمية وما هو هدفها في مجتمعات الخليج ، وما هي الغايات الاجتماعية الحضارية ، الى جانب الاقتصادية ، المطلوب تحقيقها في هذه الحالة ؟ ان هذا النموذج من التنمية قد ابتعد ويزداد ابتعاده عن الغايات الانسانية في الوقت الذي يزيد ارتباطه بغايات تحقيق المزيد من معدلات الربح وتراكم المال . واذا كان السعي لتعظيم الربح قد افرز في المجتمعات الرأسمالية تطورات اقتصادية مهمة ، فليس من المتوقع في ظل المعطيات والظروف الراهنة ان يؤدي الى نتائج مماثلة في مجتمعات الخليج . ان المحصلة الاكيدة للهجرة الاجنبية في مثل هذه الظروف هو ضمان تدفق معدلات عالية من انتاج النفط للسوق العالمية . فتوسع النشاط الاقتصادي الذي تحركه دوافع تعظيم الربح، والذي يؤدي

الى مزيد من الهجرة ، سيولد طلباً متعاظماً للمزيد من الانفاق . ويصبح المحدد الوحيد للانفاق هو حاجة السوق العالمية لامدادات النفط .

ثانياً : ان ترشيدعملية التنمية في منطقة الخليج تتطلب اجراء تغييرات في تركيب الاطر والمؤسسات السياسية لتهيئة الفرصة لانبثاق الارادة السياسية الموحدة للمجتمع ، بحيث تأتي القرارات السياسية ملبية لاحتياجات ومتطلبات الاغلبية العظمى للمجتمع . وهذه التغييرات السياسية تحدث نتيجة لتفاعل عوامل اجتماعية واقتصادية ، وتعكس تطور قوى الانتاج وطبيعة علاقاتها . وان استمرار اقطار الخليج في هذا النموذج من التنمية يؤدي بالقوى البشرية المواطنة الى الابتعاد عن العملية الانتاجية ، فشرائحها وفئاتها ، إمّا من الملاكين على اختلاف انواع الملكية وإما من الوظائف الامنية والادارية الاشرافية في الجهاز الاداري ، كما انه يهدد باستمرار في تدني كفاءتها الانتاجية لدرجة التهميش .

والخطورة هنا تكمن في تحول القوى العاملة المواطنة القليلة نسبياً لتصبح غير منتجة هامشية ريعية ، تعيش عالة على النشاط الاقتصادي دون ان تساهم فيه بشكل فعّال . وتهميش القوى العاملة قد يؤدي الى استلاب الارادة السياسية ، فلا شعور بالحاجة الى التغير بل ربما الاستمرار في التمسك بالواقع القائم بما فيه من سلبيات ، دون النظر الى النتائج الوخيمة التي لا بد من ان ينتهي اليها هذا النموذج في المستقبل . ان الاثر الذي تلعبه الهجرة الاجنبية هنا هو اضعاف القوى المنتجة المحلية كماً ونوعاً ، ومن ثم اضعاف اراداتها وفاعليتها السياسية .

واذا أخذنا بعين الاعتبار ان من عوائق التطور السياسي في المنطقة عدم التجانس الاجتماعي والانقسامات التي تعاني منها مجتمعات الخليج ، مثل تعدد الولاءات الاقليمية بين الوافدين العرب وانقسام المواطنين الى بدو وحضر ، والانقسامات القبلية والطائفية فالهجرة الاجنبية تضيف بعداً جديداً لهذه الانقسامات مما يزيد من العقبات امام التطوير السياسي المطلوب .

ثالثاً : إن هذا النموذج يؤدي الى تعميق الاختلال في ميزان القيم والمواقف السياسية . فتهميش القوى البشرية المواطنة وتحويلها الى فئات ريعية معتمدة على انتاج الطبقة العاملة الوافدة من الخارج يؤدي بالمواطنين الى قبول النظام الاجتماعي والاقتصادي القائم الذي يعطيهم امتيازات اقتصادية لا تتوفر للوافد ، وبمعنى آخر تعزز القبول لدى قطاعات واسعة من المواطنين بواقع استغلال العمالة الوافدة والتمسك بالقوانين والمؤسسات والتنظيمات التي من شأنها ان تُبقي هذا التمييز والتفرقة . وهنا ينزلق مجتمع المواطنين الى مأزق حضاري مرفوض ومنبوذ انسانياً .

والانزلاق الى هذا المأزق لا بد من أن يحمل معه السقوط الى الهاوية ، فوصول المجتمع الى مرحلة من هذا النمط ، اقلية غير منتجة ريعية تمسك بزمام السلطة وتتمتع بامتيازات

كبيرة تحرم منها الاغلبية المنتجة ، معناه تعرضه لشتى المخاطر التي يمكن ان يتخيلها الانسان ، وتفتح جميع الاحتمالات .

رابعاً : ان التطور في هذه المجتمعات وفقاً للنموذج اعلاه ، لا بد من أن يحرك القوة المنتجة الفعلية لأن تدافع عن مصالحها . واذا كانت المجتمعات الخليجية تتصرف وكأن المعطيات والظروف التي دفعت بهذا الكم الهائل من المهاجرين للقبول بشروط للعمل والحياة لا تلبي الحد المقبول انسانياً ، فإن هذه الظروف قابلة وعرضة للتغير . واذا ما توفرت الظروف الخارجية والداخلية بما في ذلك تطور وعي وادراك هذه القوى لظروفها ونقاط قوتها ، فإنها بالتأكيد ستلجأ الى الدفاع عن نفسها ومصالحها ونصيبها من الامتيازات بجميع الوسائل ، سواء اللجوء الى تنظيم قواها والاستعانة بالقوى الخارجية ، بما في ذلك دول المنشأ . وهنا ستجد المجتمعات الخليجية نفسها في وضع لا تحسد عليه .

خامساً : من ضمن التعديلات السياسية التي قد تتطلبها عملية ترشيد التنمية ، هي الاندماج فيما بين بلدان المنطقة وبينها وبين الاقطار العربية .

ووجود العمالة المهاجرة يمكن ان يكون عاملاً معوقاً في هذا الطريق ، لأن عملية الاندماج قد لا تكون في مصلحة هذه القوى ، وربما ايضاً تجد الدول المصدرة لهذه العمالة دافعاً لممارسة نوع من الضغوط لاعاقة مثل هذه الاندماجات ، وعلى سبيل المثال ، ان تتدخل احدى هذه الدول لمساعدة القوى المحلية المعارضة لعملية الاندماج القومي . واعتقد أنه من البديهي ان يشكل التعدد القومي والعرقي والطائفي في قطر ما عاملاً سلبياً في طريق ذلك القطر للاندماج على اساس قومي .

والخلاصة ، ان نموذج التنمية المعتمد على العمالة الأجنبية الوافدة يعرض هذه المجتمعات لمخاطر كبيرة جداً ، من حيث انها تضاعف التناقضات والانقسامات داخل هذه المجتمعات ، وتضعف احتمالات توحد الارادة السياسية وامكانيات تطوير الاطر والمؤسسات السياسية ، وتفرغ الممارسة السياسية من محتواها الانساني ، وتعزز النزعة الاستعلائية الاستقلالية ، وتحول المواطن الى انسان هامشي يفقد قيمه ومثله ، وتفقد عملية التنمية محتواها وتفرغها من مضمونها الانساني . وهي بذلك تدفع بهذه المجتمعات الى منزلق خطير مرفوض انسانياً وعالمياً ، وتعرضه لشتى عوامل التدمير والفناء داخلياً وخارجياً .

تعقيب ٣

أسعد عبد الرحمن

إن أي قراءة موضوعية متعمقة للدراسة لا بد من ان تنتهي ، رغم العين الناقدة ، الى الاقرار بأن الباحث قد نجح - الى حد بعيد - في وضع الاصبع بدقة ووضوح كاملين على معظم الآثار السلبية الاساسية التي أفرزتها وما تزال تفرزها العمالة الاجنبية الآسيوية في منطقة الخليج العربي .

أما على الصعيد المحدد ، فتتلخص الملاحظات الاضافية في هذا « التعقيب » بالنقاط التالية :

١ - رغم ان الباحث يعي ، في ضوء ما توضحه عبارات متعددة وردت في دراسته ، حقيقة الترابط الوثيق القائم ما بين الآثار الاجتماعية والثقافية والتنموية (وغيرها) الناجمة عن العمالة الاجنبية الآسيوية في الخليج من جهة ، وما بين الآثار السياسية المترتبة على العمالة ذاتها من جهة ثانية ، فإن المعقب يشعر بأن هذه الحقيقة تحتاج الى تسليط مزيد من الاضواء الكاشفة (وطبعاً بتركيز كبسولي) . وفي هذا السياق ، ربما يتفق الباحث مع المعقب على ان عدداً من الدراسات المقدمة لهذه الندوة مثل تلك التي وضعها كل من د. جهينة العيسى حول « آثار العمالة الاجنبية على الاسرة العربية » و د. حيدر علي « آثار العمالة على الثقافة العربية » و د. عبد الباسط عبد المعطي « آثار العمالة على التآلف الاجتماعي » و د. ابراهيم سعد الدين « آثار العمالة على التنمية » . ربما يتفق الباحث مع المعقب على انها دراسات يمكن ان تغني ، بالعمق ، تلك المواضع في دراسته التي يتحدث فيها الباحث عن الآثار (والمخاطر) الاجتماعية واللغوية والقومية والتنموية (ذات النتائج السياسية الاكيدة) التي تتركها العمالة الآسيوية الاجنبية ، في آن معاً ، على الواقع والمستقبل العربيين. هذا مع العلم ان مضامين تلك الدراسات المشار اليها - بما تقدمه من معلومات اضافية بحكم تخصصها - لا تتناقض ولا تتعارض - بل وتتفق كلياً - مع ما اورده الباحث ذاته عندما أشار

الى تلك الآثار والجوانب المجتمعية المذكورة اعلاه والمرتبطة بقوة بالسياسة رغم عدم كونها مسائل سياسية خالصة او مباشرة بالضرورة . ويمكن لنا ، دون افاضة غير مطلوبة هنا ، ان نورد على سبيل المثال اهمية ما يذكره د. عبد الباسط عبد المعطي في ورقته حول هذه الجوانب التي يعالجها الباحث ايضاً بوعيه الشمولي للمسألة ، ولكن دونما تفصيل ، والمتعلقة بالتحول النوعي للمشاعر المعادية للقوى العاملة غير العربية . . وبالمتغيرات المنشطة لحركة الصراع الاجتماعي ومستقبله التي لا يغفلها بل ويستشرفها الباحث ويسجلها ، بحماس ووضوح ، في صفحات النصف الثاني من دراسته . وهنا ، تزداد إلحاحية الاستعانة بالدراسات الاخرى لأن مهمة « استشراف المستقبل » ـ في جميع الاحوال ـ مهمة صعبة وغير مأمونة وذات نتائج غير قاطعة بغض النظر من عدد المؤشرات التي قد تدفع المرء الى تبني « حتمية » وقوع تطور معين وباتجاه محدد . هذا ، على الرغم من ان الباحث ، في اطلالته على ما يمكن ان يحدث من تطورات مستقبلية ، حرص على التزام جانب الحذر الذي يقتضيه البحث العلمي والذي يحمي الكاتب ـ اي كاتب ـ من اخطار الديماغوجية و / او التبسيط المبتذل و / او « اليقين » غير المشفوع بأدلة مادية .

٢ ـ يحبّذ المعقب ويتمنى لو يتفق معه الباحث على اهمية قيام الأخير باضافة بعض الاشارات السريعة ذات الطبيعة المقارنة المفيدة (للقارىء العادي على الاقل) في متن الدراسة والاشارة هنا هي تحديداً لتشابه خطر ودور الجاليات غير العربية في الخليج العربي الذي يشير اليه الباحث مع خطر ودور الحكومات والجاليات الاجنبية الاوروبية الغربية سواء في مصر في عهد اسرة محمد علي ، او في بلدان المشرق العربي وبالذات في لبنان وفلسطين في عهد الامبراطورية العثمانية وعهد الانتداب اللاحق ، بما يتصل تحديداً بسياسة السيطرة عبر منح الامتيازات الخاصة للجاليات ، وعبر الاقراض المالي من قبل الحكومات والجاليات ، علاوة على دور تلك الجاليات « الاقتصادي » الكمبرادوري ، او دورها السياسي والعسكري بوصفها « قوة الاحتياط » المستقبلي لدول اجنبية غالباً ذات مطامع ، او باعتبار تلك الجاليات نوعاً من « الرافعة السياسية » الموظفة في خدمة الدول الاجنبية المعادية ـ بالفعل او بالامكان ـ للامة العربية ومن ضمنها شعوب منطقة الخليج العربي . وفي هذا المجال ، لا بد من التنويه بأن الكاتب قد اصاب كبد الحقيقة عندما وصف هجرة العمالة الاجنبية الى الخليج العربي باعتبارها نوعاً من « الغزو السلمي » .

المناقشات

١ ـ احمد بهاء الدين

إن العمالة الآسيوية الرخيصة هي الافيون الذي تتعاطاه منطقة الخليج . لأنه يضع مستقبلها على اسس فيها كثير من عوامل عدم الاستقرار . والرخص المبالغ فيه للايدي العاملة الآسيوية يعوّد المجتمع على الكسل الاجتماعي والانتاجي ، وعلى انماط للحياة ، تجعل حتى ربة المنزل معتمدة على من يقومون بعمل كل شيء بأسعار بخسة ، وهذا امر لن يدوم اذا استمر تدفق العمالة الآسيوية بهذا الشكل .

من الحكمة طبعاً تخصيص صندوق للاجيال المقبلة مثلاً . ولكن الاجيال المقبلة لن تعيش بأمان على العوائد المالية وحدها . انما لا بد من اعداد الاجيال المقبلة لتمارس مزيداً من انواع النشاطات حتى يكون المجتمع قادراً على الاحتفاظ بحيويته وعلى انسجام نسيجه وعلى الاعتماد على نفسه قدر الامكان .

٢ ـ سعاد الصباح

إذا عرفنا بعض مكونات السيادة ببساطة لدولة ما فهي الارض ، الموارد ، السكان .

فإذا اخذنا منطقة الخليج ما عدا (العراق) فيبدو وكأن هناك علاقة بين ظهور النفط وايراداته من ناحية ، وبين السيادة ومكوناتها ، وفاعلية تأثيرها ، وامكانية الدفاع عنها ، من ناحية اخرى . فمن الملاحظ انه خلال السبعينات فاق نفوذ كثير من هذه البلدان حجمها سكانياً واستراتيجياً ، بسبب التزايد الكبير في عائدات النفط (المورد الرئيسي للدخل والذي يتحدد خارجياً ، سعراً وانتاجاً) .

من منطلق قومي اتساءل ، وانا قلقة ، والتساؤل هنا ما هو مصير السيادة في هذه البلدان وايرادات النفط في تناقص؟

اما اذا اخذنا عنصر السكان في بعض هذه الدول فنجده خليطاً لا يربط بينهم الدين او الدم ، او العادات والتقاليد او التاريخ والمصير المشترك اي انتفاء « عنصر الامة » . والتساؤل هنا ، ما مصير السيادة في منطقة الخليج والعنصر الآسيوي يتزايد ؟

واعود للمثال القريب ، عندما نزح الصينيون الى سنغافورة وكوّنوا فيها اغلبية طالبت باجراء الاستفتاء في الستينات ، اقتطعت من ماليزيا الام ، واستقلت ، واصبح الماليزيون المسلمون اقلية ذليلة . والصينيون لم ينزحوا وراء الصناعة وانما كان ذلك بمساعدة دول لها مصالح في تلك المنطقة . لأن الصناعة لم تبدأ في سنغافورة الا حديثاً وفي اواخر الستينات على يد رئيس وزرائها الحالي « لي كوان يو » اخشى ان تتكرر هذه الحادثة في الخليج .

اريد هنا أن ادق اجراس الخطر ، حتى لا نبكي على الاطلال . . والحل ، بلاد العرب للعرب .

٣ ـ جاسم القطامي

أتفق مع د. النفيسي فيما ذهب اليه من ان هذه الاقليات كانت دائماً ، معوقاً للحركة السياسية والحركة العربية في هذه المنطقة . تاريخياً هذا قائم منذ سنة ١٩٣٨ ، حين قام اول مجلس امة وقامت اول حركة وطنية في هذه البلدان ، انحازت كل الاقليات ، الى الحكم والى السفارة البريطانية وكان مشهوراً عندهم ، دعوتهم للحاكم لضرب الحركة الوطنية ، وضرب المجلس لايقاف هذا المد التقدمي الشعبي . كانت مقولة مشهورة ، (خرب العش لا يكبر طيره) . ان الحركة الوطنية كانت دائماً تعاني من الاقليات ، وبالرغم من ذلك كان منطلقها انسانياً دائماً . ان موقف الحركة القومية العربية الوحدوية كان دائماً موقفاً تقدمياً ، كما كانت دائماً ضد الامبريالية وضد التمييز العنصري . فالقول الآن ان هناك تمييزاً في هذه المنطقة لا يصح على الحركة الوحدوية العربية ، وانا أزعم وأتشرف ان اكون احد عناصرها .

نحن نريد ان نسجل هذا اننا لسنا ضد الانسانية ، ولسنا ضد العمال غير العرب على صعيد الحقوق الانسانية بل بالعكس كنا في كل تصرفاتنا ، وايضاً في مجالس الامة كنا دائماً نطالب بأن يكون هناك مساواة بين الحقوق والواجبات . انما حقيقة نحن نريد الفصل التام بين العمال العرب والعمال الاجانب . نحن نريد لهؤلاء العمال الاجانب حياة انسانية ولكن لا نريد ان نهيء لهم الاستقرار . نحن لا نقبل ان يستغلوا ولا نقبل ان يُحرموا من كل الحقوق ، وهذا كلام مارسناه وتقدمنا به الى مجلس الامة ، وكنا دائماً مع الموقف الانساني . ولكننا لا نريد ان نهيء لهم حياة راغدة بحيث يستوطنون لاننا نخشى من ذلك ، فهذه المنطقة منطقة عربية ، ونريدها ان تبقى عربية ، ونريد للعمالة العربية ان تطغى على العمالة الاجنبية ، هناك معوقات انما ليس الشعب هو الذي يضع هذه المعوقات . ان الشعب العربي في هذه المنطقة يحلم بالوحدة ويتمنى الوحدة . (اما الزبد فيذهب جفاء واما ما ينفع الناس فيمكث في الارض) .

٤ ـ عبد الرزاق الفارس

حصلت صحيفة النيويورك تايمز على وثائق حرب امريكا في الهند الصينية وبدأت بنشرها في ١٣ حزيران / يونيو ١٩٧١ . وهذه الوثائق كانت ثمرة للقرار الذي اتخذه روبرت ماكنمارا الذي كان وزيراً للدفاع في منتصف عام ١٩٦٧ ، فقد امر بجمع ما عرف منذ ذلك الحين بوثائق البنتاغون ، وهي عبارة عن تاريخ ضخم غاية في السرية لدور الولايات المتحدة في الهند الصينية . واستغرق العمل عاماً ونصف العام وكانت الحصيلة حوالى (٣٠٠٠) صفحة من السرد التاريخي واكثر من ٤٠٠٠ صفحة من الوثائق ، يقدر مجموعها بنحو ٢,٥ مليون كلمة . تم تعريبها(على شكل ملخص) في مصر ، وفي الجزء الاول منها وثيقة فيها مقتطفات من مذكرة البريغادير جنرال ادوارد لانسديل ، خبير البنتاغون في حرب العصابات الى الرئيس الامريكي[1] .

ويتحدث التقرير عن « فرقة الانشاءات الشرقية » في الفلبين ، « وهو تنظيم خاص يديره فلبينيون للخدمة العامة ، يماثل مكاتب العمالة ، لديه امكانيات تستخدم للحرب غير التقليدية (وهي مهمته الاصلية) . والمخابرات المركزية لها تأثير على الافراد واهتمام مستمر بهم، . ورئيس فرقة الانشاءات الشرقية هو « فريسكو » القائد القومي السابق لرابطة المحاربين القدماء في الفيليبين . وكادر الفرقة هم في الغالب اما رجال عصابات سابقون ضد اليابانيين في الحرب العالمية الثانية او عاملون سابقون في جيش الفليبين وله من المكانة في الفيليبين ما يمكنه من اغراء جزء كبير من القوى البشرية المدربة والمتحمسة التي يحتاج لها » . وكان لهذه الفرقة تنظيم يسمح بنقل الاشخاص الفليبينيين الى البلدان الآسيوية الاخرى للعمليات غير التقليدية تحت ستار تنظيم للخدمة العامة لديه عقد مع الحكومة المضيفة . وعندما غادرت امريكا جنوب شرقي آسيا قرر قادته الفليبينيون تغيير اسمه الى « الشركة الشرقية للانشاءات » .

ـ اخوة العمليات « فليبيني » ، وهو تنظيم فليبيني خاص آخر للخدمات العامة ، قادر على التوسع لدرجة كبيرة في العمليات الطبية والاقتصادية والاجتماعية لمساندة الاعمال المعادية للعصابات . وقد عمل في تنظيم اخوة العمليات في فيتنام في البداية فرق فليبينية ، ثم عملت فيه فرق آسيوية واوروبية فيها بعد . وكان عملهم في تنسيق كامل مع عمليات الجيش الفيتنامي التي طهرت عملاء الفتنة وبدأت تعمل على استقرار المناطق الريفية .

ـ شركة النقل الجوي المدني (صينية وطنية) . هذه الشركة : للنقل الجوي التجاري ، تعمل في العمليات الجوية المحددة وغير المحددة في الشرق الاقصى ، ويوجد مقرها بالاضافة الى تسهيلات الصيانة الواسعة التابعة لها في تايوان . والشركة تملكها المخابرات المركزية ، وتقدم مساعدات في الامدادات تحت ستار تجاري لمعظم احتياجات المخابرات المركزية

---

(١) « مصادر الحرب غير التقليدية في جنوب شرق آسيا (رقم ٢٢) ،» في: التاريخ السري لحرب فيتنام من وثائق البنتاجون ، ٢ج (القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٢) ، ج ١ ، ص ١٣٧ .

والوكالات الحكومية الامريكية . وتساند الشركة العمليات الجوية السرية والخفية بتوفير عاملين مدربين ، ونقل المؤن والمعدات من خلال الطرق التجارية المشروعة ، والاحتفاظ بقائمة ضخمة لطائرات النقل والطائرات الاخرى .

وبرهنت الشركة على كفايتها في مناسبات عديدة على مواجهة جميع الطوارىء او احتياجات الطيران السرية الطويلة الاجل في خدمة اهداف الولايات المتحدة . وخلال السنوات العشر الماضية حققت بعض المنجزات المهمة ، بما في ذلك المساعدة في انسحاب الصينيين الوطنيين في الاراضي القارية ، وفي الامدادات الجوية للفرنسيين في ديان بيانغفو وفي المساندة الجوية التكنيكية في الامدادات للعمليات الاندونيسية . . . الخ .

٥ ـ حيدر ابراهيم علي

في البدء هناك نقطة منهجية مهمة ، كنا نتوقع الاشارة للتكوين الاجتماعي ـ الاقتصادي للنظم السياسية القائمة وممّ تتكوّن؟ وما هي تحالفاتها وكيف ينعكس هذا على مشروعها التنموي؟ وبالتالي على اعداد ونوعية العمالة المطلوبة؟

الا نعتقد ان التهويل من الخطر الآسيوي يتسبب في التقليل من الخطر الحقيقي وهو الولايات المتحدة الامريكية؟ سؤال الباحث : هل نستطيع ان نفصل بين المخطط الامبريالي في المنطقة ومصالحه الحيوية وبين الهجرة الاجنبية؟ نعم يمكن ان نفصل على ضوء التساؤل الآخر : هل هذه العمالة الاجنبية تمثل امبريالية وسيطة او بالوكالة؟ للامبريالية وسائل اخرى منها قوات التدخل السريع ، فتنمة المنطقة بمعنى ان تقوم دول عربية ، بترتيب المنطقة حسب المصالح الامريكية .

علينا ان نفرق بين الدول الآسيوية ، فهناك دول مثل الهند وسري لانكا مثلاً ليس لها مصالح سياسية ، بسبب سياساتها الداخلية وارتباطاتها الخارجية ، بينما هناك دول اخرى مثل باكستان لها دور في المنطقة ، يمكن ان تلعبه حتى في حالة عدم وجود عمالة باكستانية .

المقارنات مع سنغافورة او غيرها ليست دقيقة ، لأن التاريخ لا يعيد نفسه فهنا ظروف تاريخية واجتماعية وسياسية تختلف كلياً .

هل يمكن ان يكون هناك خطر سياسي من العمالة العربية، خاصة المتخصصة وذات التوجهات الايديولوجية التي تريد نقلها الى المنطقة بوسائل مختلفة، مثل نسخ تنظيمات وجدت اساساً في اقطارها الاصلية ؟

٦ ـ احمد النعمة

أشار د. عبد المالك التميمي في دراسته الى اهمية دور الحركة الوطنية في التصدي للاخطار السياسية للعمالة الاجنبية على اقطار الخليج العربي ، تمنيت على الباحث لو انه عالج بصورة

اكبر واوضح هذا الدور للحركة الوطنية ، والوسائل والسبل المتوفرة والممكنة للحركـة الوطنيـة الخليجية . كما وتمنيت لو ان الباحث عالج امكانات دور الحركة الوطنية العربية في قضية خطر العمالة الاجنبية سياسياً على الخليج العربي .

٧ ـ محمد عبيد غباش

أرى ان الواقعية هي في عدم تجاهل وجود الاغلبية السكانية في بلدان الخليج العـربي . والاخوة الذين شهـروا السلاح القـومي كذريعـة لتجاهـل العمالـة الاجنبية وصلوا الى طـريق مسدود في جهود حل المأزق السياسي والاقتصادي والاجتماعي في الخليج العربي . اذ أنهم لا يقدمون اي حلول واقعية مرتبـطة بالعمـل الشعبي للمواطنـين ، وما جـرى تقديمـه لا يتعدى حالة من التمني التي نود لو ان الحكومات تفعل كذا وكـذا . وتصل احيـاناً نبـرة حالـة التمني هذه الى نوع من الاستجـداء لتعمل الحكـومة هـذه البرامـج المحددة للعمـالة او تلك ، بينـما أغلبنا يعلم مدى ارتباط الحكومات باستمرار الوضع القائم ، كـما اشار البحث المقـدم من د. عبد الباسط عبد المعطي . وكذلك ما ورد في تعقيب د. عبدالله النفيسي حين ذكر ان العمالة الاجنبية انما هي ورقة سياسيـة رابحة تعـوق الاصلاح الـدستوري بسبب نجـاحها في تهميش المواطنين سياسياً .

اذاً فالواقعية تقتضي ان نتوقع من الحكومـات المحافـظة على الـوضع القـائم ، بل حتى السماح بالمزيد من معدلات الهجرة الى بلدانها ، كما تدل توقعات الـزيادة الـواردة في اكثر من بحث . والحل الواقعي يقضي بأن نحول هذا السلاح المضـاد للمجتمعات الخليجيـة الوطنيـة والعربية الى سلاح يساند القضايا التحررية والديمقراطية لشعوبنا ، من خـلال تطويـر نوع من التحالف الاجتماعي بين كل المعتمدين على اجور عملهم من المواطنـين والعرب والاجـانب ، بحسب القـدرات الواقعيـة لكل فئـة . بحيث يدفـع هذا التحـالف في اتجاه الحقـوق النقابيـة والانسانية لجميع العاملين مواطنين عرباً وأجانب .

ومثـل هذه الجهـود كفيلة في المرجـع الاخـير بـأن تصب حتى في اتجـاه تحقيق الحقـوق السياسية والديمقراطية للمواطنين واتجاه المحافظة على الحقوق القـومية للشعب العـربي في جزء من اراضيه .

٨ ـ عبد الرحمن الحبيب

أتعـاطف مع البـاحث في اطروحتـه الرئيسيـة التي اراد ان يبـرزهـا لنـا ، حسب فهمي الشخصي ، وهي دق نفير الخطر منبهاً للكارثة التي ستحل بنا اذا ما تمـادينا في التفـرج على ، بل في تصعيد ، ظاهرة تدفقات العمالة الاجنبية الى جزء حيوي من الوطن العـربي . وانا ممن يلبي نداءه .

وكم وددت لـو ان الباحث حـاول معـالجـة المشكلة اما كـلاً او جـزءاً بنمـوذج بـديـل

افتراضي يركز على افتراض احلال العمالة العربية محل العمالة الاجنبية ، وما ستكون التأثيرات السياسية في منطقة الخليج العربي ايجاباً وسلباً . اي ما هي المنافع والاضرار التي تترتب على استبعاد العمالة الاجنبية او تقليلها قياساً على ما هي عليه الآن .

٩ ـ محمد الامين فارس

الملاحظة الاولى : قضية القرار السياسي : تكاد تجمع الاوراق على ان الحل للأزمة التاريخية القائمة والمتمثلة في مشكلة الهجرة الاجنبية ، يكمن في القرار السياسي . وأكاد أدعي بأن الحكومات في المنطقة لا تملك مثل هذا القرار السياسي ، وان أعرب عنه فلا تملك قدرة تنفيذه وذلك للاسباب التالية :

ـ القطاع الخاص هو القطاع المتحكم في الاستخدام .

ـ القطاع الخاص يتداخل مع صانع القرار السياسي اكثر من اي مكان آخر ، وقد رفع د. النفيسي هذه النقطة بابداع بل باعجاز .

ـ الادارة الدولية للمشروعات .

ـ التأثير الخارجي خاصة في بلدان المنشأ الآسيوية وقد قدم للندوة وفي ملف المعلومات اكثر من مثل على ذلك .

وحتى لا نستسلم لحل وهمي علينا في تناول القرار السياسي ، ان نؤكد على جملة من القرارات السياسية الفرعية منه ما هو اقتصادي واجتماعي وسياسي .

وماذا بعد ما عرض ؟ أتمنى على د. خير الدين حسيب ان يكمل عمل هذه الندوة بصورة استثنائية عن تقليد المركز في تنظيم الندوات ، وذلك بالاستمرار في العمل من خلال اعداد برنامج عمل يعكس ما دار في هذه الندوة ذات الثراء الفكري المتميز، على ان يكون هذا المشروع واقعياً عميقاً واضحاً ، لعل مثل هذا البرنامج بين أيدٍ مخلصة صانعة للقرار، يعد نموذجاً لما يمكن فعله في ضوء المعطيات الفعلية .

الملاحظة الثانية : العلاقة بين السياسة والاستثمار : لعل هناك إجماعاً بأن زيادة الدخل في المنطقة لا تعود الى جهد بشري بل تعود اساساً الى عوائد النفط . ويعود الفضل في تنمية هذه العوائد والحفاظ عليها لاستثمار ظرف تاريخي تمثل في امتزاج تضامن مع شعوب اخرى منتجة للنفط وبلدان نامية بينها بلدان منشأ ، وذلك مع دم عربي وتضحيات عربية . لذلك يحق لنا الاجابة عن التساؤ ل عن افضل طريقة للاستثمار تحقق عائداً مجزياً بل خرافياً ، انه الاستثمار الذي يكون في التضامن العربي ومع شعوب بلدان العالم الثالث .

إن علاقة هذا الموضوع بالهجرة يتمثل في ان الوضع الحالي للهجرة ومعاملة الوافدين يمثل تفريغاً للكراهية وتصديراً للحقد ضد سكان المنطقة والعرب عموماً . وبالتالي إضعافاً

لرصيد التضامن والتعاون مع بلدان الخليج . وعندئذٍ يصبح الاستثمار في علاقات ايجابية مع الوافدين يتجاوز الاعتبارات الانسانية الى دواعي استثمار ذات عوائد مجزية وفعّالة .

الملاحظة الثالثة : العلاقة بين السياسة والاستقبال : اثير الانتباه الى نقطة هامشية ولكنها ذات تأثير مهم ، وهي طريقة الاستقبال في نقاط الحدود دخولاً وخروجاً من البلدان الخليجية . إن القائمين على اجهزة الاستقبال (الامن والجمارك) ينصبون انفسهم حماة للامن والسيادة ويطلبون من الداخلين « لجنة عدن » ان يدفعوا الثمن مقدماً في الهوان ، والذل الذي يصعب ايجاد تبرير له في حفظ الامن ، ولعله يكمن في عُقد تسامٍ وفي مظاهر الجهل . ومع بساطة هذه الظاهرة احياناً يكون لتأثيرها أثر مدمر حيث تنتهي تجربة القدوم والعودة من المنطقة محملة بذكريات مأساوية تتوج الشعور بالظلم والحرمان والهوان خلال مدة الاقامة . واخطر جانب في هذا الموضوع حيث يتطوع رجال الحدود بالقضاء على اي مشاعر بالانتماء والشعور القومي لدى القادمين والمغادرين من العرب ، وذلك دون مقابل ودون مبرر يقدر .

١٠ ـ عبد المالك التميمي يرد

أشعر بأن المناقشات قد أثارت الكثير ، وعمقت بعض القضايا التي أثرتها في الورقة . ولا أختلف مع الكثير من المداخلات التي قدمت وأشكر اصحابها عليها ، ولديّ فقط توضيح لبعض الاستفسارات التي أثيرت .

د. حيدر ابراهيم أثار بعض الامور اولها ، الا يؤدّي التهويل من الخطر الآسيوي الى التقليل من الخطر الامبريالي ؟ وأعتقد ان الهجرة الاجنبية لا تنفصل عن السياسة الاستعمارية ، ذلك انه من الممكن استغلال المهاجرين لمصلحة السياسة الاستعمارية .

والسؤال الثاني، هو أن هذه العمالة الاجنبية هل هي امبريالية وسطية ، والامبريالية الامريكية لا تحتاج الى ذلك، ولديها قوات التدخل السريع ؟!

هذه النقطة لها علاقة بالسؤال السابق وان المؤشرات لدينا سواء في خطة الغزو الامريكي التي أعدت من قبل لجنة في الكونغرس الامريكي في النصف الثاني من عام ١٩٧٥ ، توضح العلاقة بين الامبريالية وظاهرة الهجرة الاجنبية .

أما قول د. حيدر بأن الهند وسيري لانكا ليست لها اهداف سياسية، فباعتقادي لا د. حيدر ولا انا نستطيع ان نقرر ما إذا كان لتلك الدول اهداف سياسية ام لا ؟ ولكن عندما تستدعي مصالح تلك الدول مساعدة جالياتها ، فهناك احتمال مساعدتها من قبل دولها .

أما ما أثاره من أن ما حصل بسنغافورة لا يمكن أن يحدث في الخليج والتاريخ لا يعيد نفسه . اختلف مع الزميل في هذا ، فالتاريخ يعيد نفسه بصور وأشكال مختلفة ، وما حدث في سنغافورة يحتمل ان يحدث في الخليج ، والمقارنة واجبة ، ونحن بصدد بحث هذا الموضوع المهم .

الفصل العاشر

آثار العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة

ابراهيم سعد الدين

- ١ -

إن معالجة العلاقة بين العمالة الاجنبية والتنمية وتنمية الموارد البشرية يثير العديد من الاسئلة والقضايا . واولها وأهمها ، من وجهة نظرنا ، يتعلق بمدى إمكانية المعالجة المنفصلة لموضوع العلاقة بين العمالة الاجنبية والتنمية في منطقة الخليج ، ذلك لأن العمالة الاجنبية في البلدان العربية في الخليج تكون جزءاً من ظاهرة اكبر واعم هي ظاهرة العمالة الوافدة . ويصعب فصل الآثار التنموية سواء الايجابية او السلبية لظاهرة العمالة الوافدة العربية من العمالة الوافدة غير العربية، بخاصة وان أياً منها لا تنفصل في العمل عن الاخرى ، ولا تقوم بنشاط مستقل له آثاره التي يمكن عزلها وقياسها . فالوافدون من العرب وغير العرب يعملون جنباً الى جنب في مختلف الانشطة الاقتصادية . حقاً قد يختلف توزيع العاملين من الجنسيات المختلفة بين المهن والقطاعات ، ولكن يندر ، إن لم نقل ينعدم النشاط الاقتصادي الذي هو حكر لعمل مجموعة معينة من الوافدين دون غيرهم . واذا كان ذلك صحيحاً ، فإن السؤال الخاص بالعلاقة بين العمالة الاجنبية والتنمية يتحول الى تساؤل حول دور العمالة الوافدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الخليج العربي .

وفي هذا الاطار تثار تساؤلات عن مفهوم التنمية الاقتصادية والاجتماعية الذي يجري الحديث عنه : هل هو مجرد عمليات التحديث التي تشاهدها المجتمعات العربية في الخليج حالياً ، التي تشمل العديد من نواحي الحياة ، او هل يقصد بالتنمية النمو الاقتصادي الذي يقاس أساساً بنمو الدخل القومي والدخل بالنسبة الى الفرد من السكان ؟ او ان مفهوم التنمية هو مفهوم اشمل وابعد يتضمن فيما يتضمن اكتساب المعرفة والمهارات ، التي تمكن العناصر المحلية من السيطرة على عمليات وفنون الانتاج ومواصلة التقدم والتطوير لمجتمعاتها في غياب

العمالة الوافدة « المستجلبة » من الخارج ، كما تتضمن ايضاً انهاء التبعية الاقتصادية والثقافية وتطوير مجتمع قادر على الاخذ والعطاء والمشاركة في التطور العالمي ؟

إن تقويم دور العمالة الاجنبية او الوافدة عموماً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الخليج لا يتأثر ولا شك بمفهومنا للتنمية . وبغض النظر عن مفهوم التنمية الذي سنتبناه ـ والذي سيكون موضع حديثنا فيما بعد ـ فإن دراسة العلاقة بين العمالة الوافدة ـ بما فيها العمالة الاجنبية ـ من جهة ، وبين النمو او التنمية من جهة اخرى ، تواجه الصعاب التي تطرحها في العادة العلاقات الدائرية التي يؤثر فيها كل من المتغيرات الرئيسية ويصعب تحديد ايّ المتغيرات هو المتغير المستقل ، وايها هو المتغير التابع . وفي هذا الاطار يبدو بوضوح ان حجم وتركيب ونوعية العمالة الوافدة تتأثر بنموذج التنمية او النمو المتبع في البلاد المضيفة وتتحدد به . ومن ناحية اخرى ، فإن توافر او عدم توافر العمالة الوافدة وشروط استخدامها ، بما في ذلك الاجور في بلاد الارسال ، لها تأثيرها ايضاً على اختيار نموذج التنمية في البلاد المضيفة ، وينطبق الامر نفسه على تنمية الموارد البشرية . فلا شك ان حجم القوى العاملة المختلفة ، ومستوى المهارة او المعرفة ـ او تخلف هذه المستويات ـ فيما يتعلق بالقوى البشرية المحلية هو احد العوامل التي استوجبت الاعتماد على قوى العمل الوافدة لتمكين الدول المضيفة من احداث نوع النمو الاقتصادي والاجتماعي الحالي فيها ، وفي الوقت نفسه فإن توافر هذه القوى الوافدة بالاضافة الى السياسات الاقتصادية الاخرى هي من العوامل ذات التأثير الكبير في اختيارات القوى العاملة المحلية لانواع النشاط الذي تمارسه . وبالتالي فهي تحدد فرص وامكانيات نمو قدرات القوى العاملة المحلية في المستقبل القريب بل والبعيد احياناً .

ـ ٢ ـ

ولا شك ان التحديث والتطوير السريعين في المجتمعات الخليجية اللذين بدآ في الستينات وتسارعا بصفة خاصة بعد ارتفاع اسعار النفط عقب حرب ١٩٧٣ ما كان يمكن ان يحدثا دون الاستعانة بالعمالة الوافدة . لقد كان من الضروري ان يُعتمد بدرجة كبيرة على قوة عمل وافدة ، للمساهمة في تكوين وتطوير جهاز اداري قادر على استيعاب جزء من ايرادات النفط ، لتقديم الخدمات اللازمة للسكان وتطوير هذه الخدمات ، ولتشييد المدن الحديثة ، وبناء مرافقها العامة واقامة البنية الاساسية المادية الضرورية ، لتوفير مستوى حياة اعلى . كما كان لا بد من الاستعانة بالعمالة الوافدة لاحداث دفعة وتوسع سريع في النظام التعليمي ، وفي الخدمات الصحية ، بما يساعد في تطوير القوى العاملة المحلية . كما اشتدت الحاجة الى قوة العمل الوافدة ايضاً لتقديم الخدمات المترتبة على زيادة استهلاك المجتمع من السلع المعمرة ، التي تحتاج للتركيب والصيانة والاصلاح . واخيراً فإن اقامة مشروعات صناعية حديثة لم يكن ممكناً دون الاستعانة بالعمالة الوافدة العربية او الاجنبية . ولسنا في حاجة الى بيانات احصائية ورقمية لابراز حجم التطور الضخم في مختلف مجالات البنية الاساسية المادية

والمعنوية في بلاد الخليج المختلفة ، ولا حتى لابراز نشأة وتطور قطاع صناعي حديث في اغلب البلدان الخليجية ، وحدوث قدر من التنوع في النشاط الانتاجي عما كان سائداً من قبل .

وليس هناك من شك في ان تدفق الدخل من النفط ، واستخدام العمالة الوافدة قد يمكن البلدان الخليجية من تحديث مجتمعاتها وانتقالها خلال فترة محددة من الزمان الى بلاد تتمتع بمستوى مرتفع للمعيشة ، ويحظى اهلها بدرجة عالية من الخدمات ، ويسير رويداً رويداً في طريق القضاء على الامية ونشر التعليم بين ابناء المجتمع المحليين . على ان ذلك جميعه لا يعني في نظر الكثيرين ان تنمية اقتصادية ـ اجتماعية قد تحققت في هذه المجتمعات الخليجية .

إن التحديث الذي طرأ على هذه المجتمعات لا يعني من وجهة النظر هذه حدوث تنمية ، لأنه تم بصفة اساسية دون الاعتماد على الجهود الانتاجية للعناصر المحلية من السكان ، او على تقدمهم الفني او التكنولوجي ، او بالاستناد الى قدراتهم الادارية والتنظيمية . كما ان عملية التحديث هذه قد حدثت دون ان تكتسب القوى العاملة المحلية مهارات جديدة ، تمكنها من السيطرة على تكنولوجيا الانتاج المستخدمة في اقطارها ، ودون ان يكون لها بالتالي دور على الاطلاق في تطوير هذه التكنولوجيا ، والعمل على رفع كفاية العاملين في مجالات العمل المختلفة . ولم تزل البلدان الخليجية تعتمد اعتماداً شبه كامل على خبرات العناصر الخارجية في التخطيط لتحديثها ، وفي تنفيذ هذه الخطط سواء في مجالات الانشاء او الانتاج او الخدمات . كما ان عملية التحديث هذه لم تبن قاعدة انتاجية قادرة على النمو المستقل مستقبلاً .

ولا تعود نواحي القصور هذه الى قصر المدة منذ بدء عمليات التحديث وحسب ، ولا لأن التنمية تتطلب جهداً دؤوباً مثابراً واستثماراً مستمراً في تطوير الكفايات اللازمة، وهو ما لم تقصر فيه حكومات الاقطار الخليجية ، ولا لضرورة مرور وقت كافٍ قبل استكمال بناء شبكة متكاملة من المؤسسات العلمية والفنية في اكثر من مجال من مجالات النشاط ، حيث تتكاتف الجهود من اجل حل المشكلات العلمية المعقدة ، وهو ما يبدو مستحيلاً في اطار التفتت الحالي للبلدان الخليجية ، واعتمادها الكامل على الخارج ، بل يعود ذلك ايضاً الى التأثير الذي أحدثه تدفق الثروة النفطية في هذه المنطقة على توجهات الشباب الخليجي بالنسبة الى المهن والاعمال المختلفة وتأثير هذه الثروة كذلك على نظرة الخليجي .

إن الجزء الاكبر من الشباب الخليجي يمارس نشاطاً ادارياً وخدمياً بعيداً عن النشاط الانتاجي ، وهم يفضلون بصفة عامة الاستخدام في القطاع الحكومي على اي شكل من اشكال الاستخدام . وباستثناء العمل في الجهاز الحكومي ، فإن الجزء الاكبر من اصحاب الاعمال يركزون نشاطهم في مجالات : الاستيراد والتجارة والمقاولات والاعمال المالية والمصرفية . ويندر من بينهم من يعمل في مجالات الانتاج الصناعي او الزراعي او في الانشاءات . ويشير العديد من الكتابات والبيانات انه حتى حيث يتولى الخليجيون العمل

فإنهم يعتمدون بصورة رئيسية على العمالة الوافدة في اتخاذ القرارات الرئيسية ويبقى دورهم صورياً . ويذكر د. علي خليفة الكواري بالنسبة الى قطر أن الكثير من القطريين يشغلون وظائف صورية كبرى في المجال الحكومي من باب المجاملة ، او بحكم المؤهل الجامعي ، او بحكم الاسبقية . اما في القطاعات الانتاجية الاخرى ، فإن دورهم هامشي في قيادة قطاع النفط ، والصناعات الثقيلة ، ودورهم شبه معدوم في قطاع الصناعات التحويلية ، وفي قطاع الزراعة ، وقطاع المصارف والتحويل . اما دور المواطنين في التجارة والمقاولات « فإنه بالرغم من صورته الظاهرة ، فإن دور اغلب المشتغلين من المواطنين في هذا القطاع لا يتجاوز الصورة الشكلية ، حيث تكون الادارة الفعلية واتخاذ القرار في يد الشريك الوافد . وفي اكثر الاحيان فإن الملكية الفعلية تكون ايضاً للوافد ولا يتعدّى دور المواطنين دور الكفيل او الشريك الصوري »[(1)] . وعلى الرغم من ان الصورة قد تختلف في بعض تفاصيلها بين قطر خليجي وآخر فإنه يمكن القول ان د. الكواري يعبر بصورة عامة عما هو حادث في بلدان الجزيرة العربية المنتجة للنفط . وليس عن الاوضاع في قطر وحسب .

وإذا كانت عملية التحديث التي شهدتها بلدان المنطقة تتم في اطار مزيد من ابتعاد عناصرها العاملة المحلية عن النشاط الانتاجي ، فإنها لا تستهدف بناء قاعدة اقتصادية مستقلة قادرة على مواصلة النمو ذاتياً في حال نفاد المصدر الاساسي لتحريك ودفع عمليات التحديث الحالية وهو النفط . ان السياسات الاقتصادية المتبعة في بلدان الجزيرة العربية المنتجة للنفط تسعى الى تطوير كل منها قطرياً ، دون تكامل اقتصادي يذكر بين بعضها بعضاً ، او بينها وبين مجموعة البلدان العربية . وتنشأ اغلب الوحدات الاقتصادية في هذه البلدان بالتعاون والمشاركة مع الشركات دولية النشاط . وتندمج اقتصاديات كل منها في السوق الدولي اندماجاً شبه كامل ، وفي اطار من التبعية الكاملة للسوق الرأسمالي العالمي . وعلى الرغم من كل محاولات تنويع النشاط الاقتصادي ودفع وانشاء قاعدة صناعية حديثة فيها ، فإن تطوير قاعدة انتاجية قادرة على استمرار النمو الذاتي في بلدان الجزيرة العربية المنتجة للنفط سيبقى غير قابل للتحقيق في اطار اقتصادياتها القطرية الضيقة . حتى ان حققت قدراً اكبر من التكامل فيما بينها دون حدوث تكامل اوسع على المستوى العربي[(2)] .

- ٣ -

إن التفريق السابق بين التحديث والتنمية يشير الى ان توافر العمالة الوافدة سواء العربية منها والاجنبية، ومشاركتها في النشاط الخدمي والانتاجي ، كانا عاملين حاسمين في تحقيق الطفرة الهائلة في مستوى المعيشة والخدمات التي تتمتع بها هذه المجتمعات ، وفي اقامة

---

(١) علي خليفة الكواري، « نحو فهم افضل لأسباب الخلل السكاني في اقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط : دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب ونوعية قوة العمل في قطر ،» ورقة اولية قدمت الى : الحلقة النقاشية لمشروع دراسات التنمية لاقطار الخليج العربي ، ٢ ، جامعة قطر ، ١٩٨٢ ، ص ٧ .

منشآتها ومرافقها ووحداتها الاقتصادية . وعلى الرغم من ذلك فإن الاعتماد على قوة العمل الوافدة لم يؤد الى تنمية حقيقية في اطار المجتمع بصفة عامة ، او بالنسبة الى القوى البشرية بصفة خاصة ، رغم الطفرة الكبيرة في التعليم وانتشاره وتحسن وتطور المستوى الصحي في هذه المجتمعات .

يؤكد هذا الاستنتاج ، الاجابات التي حصل عليها قسم تنمية الموارد البشرية في المعهد العربي للتخطيط ، خلال مقابلاته لاعداد ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج تمهيداً لهذه الندوة . فقد أبرزت الاجابات المتعلقة بآثار العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية الموارد البشرية ، ان انتشار العمالة الاجنبية قد ادّى الى تكاسل المواطنين عن اداء الاعمال التي يشتركون فيها مع الاجانب في العمل نفسه ، كذلك ادى الى الانصراف عن بعض المهن التي تقتضي الجهد والعمل اليدوي ، وبروز ظاهرة التغيب عن العمل ، وعدم الالتزام بأوقاته . كما أدّى ايضاً الى عدم تحمس المواطنين لاكتساب المعارف والمهارات المطلوبة للمهن الوسيطة ، والتي تحتاج العمل اليدوي[٣] .

وعلى الرغم من ان الاشارة في الملف هي للعمالة الاجنبية فقط الا انه من الواضح ان كل ما ينطبق على العمالة الاجنبية بهذا الشأن ينطبق على العمالة الآسيوية الوافدة ايضاً .

واذا كنا نسلم بأن استخدام العمالة الوافدة لم يؤد الى تنمية الموارد البشرية المحلية ، بل على العكس ، صاحبه اتجاه متزايد لابتعاد قوى العمل المحلية عن الانشطة الانتاجية ، فإلى اي حد يصح القول بأن هذه الاتجاهات لدى قوى العمل المحلية هو آثار العمالة الوافدة او الاجنبية ؟ بمعنى آخر ، هل يمكن القول بأن العمالة الوافدة هي المسؤولة عن انتشار هذه الاتجاهات السلبية لدى قوة العمل المحلية ؟ او ان الامر على عكس ذلك ، لأن حجم العمالة الوافدة نفسها يتأثر بمدى سيادة هذه النظرة السلبية للعمل بين المواطنين في بلدان الجزيرة العربية المنتجة للنفط ؟

يبدو لنا أن هناك تأثيراً متبادلاً واضحاً بين الظاهرتين . ان توفر فائض من العمل الرخيص الذي يتمتع بكفاءة اعلى في منطقة مجاورة قريبة ، وامكان جذب هذه العمالة الرخيصة للعمل في بلدان الجزيرة العربية النفطية ، يشجع ولا شك المنظمين الاقتصاديين في الوحدات التي تستهدف الربح على الاعتماد المتزايد على قوة العمل الوافدة ، واستبعاد الاعتماد على قوة العمل المحلية الاقل كفاءة والاعلى اجراً . ويعني ذلك ان فرص العمل

---

(٢) ابراهيم سعد الدين ، « مشاكل التنمية الاقتصادية في دول الخليج ، » محاضرة القيت في : برنامج التنمية الادارية لقيادات ضباط الشرطة، ١ ، الكويت ، المعهد العربي للتخطيط ، شباط / فبراير ـ آذار / مارس ١٩٧٥ .

(٣) المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٨٠ .

بأجر ، المتاحة للمواطنين ، تتركز بصفة أساسية في الاجهزة الحكومية حيث يتكدس المواطنون بـلا عمل . ان هـذا الوضـع ، ولا شـك ، يضعف من امكـان اكتسـاب العـاملين المحليـين لمهارات جديدة في مجالات الانتاج المباشرة او غير المباشرة .

ومن نـاحية اخـرى فإن الاتجـاهات السلبيـة التي تسود لـدى المـواطنـين المحليـين قبـل العمل ، تؤدي الى توجههم الى ما اطلق عليه تقرير البنك الدولي حول قوة العمل والهجرة في الشرق الاوسط وشمال افريقيا ، « العمـالة العـاطلة » او « العمالـة الترفيـة »(٤) Sinecure، Luxury Employment وهو ما يؤدي الى زيادة حجم العمالة الوافـدة من ناحيـة ، وعدم ، او نقص ، استخدام العمالة المحلية المتوافرة في الوقت نفسه .

على ان ما هو اكثر صحة من وجهة نظرنا هو ان كلاً من ظاهرتي تزايد العمالة الـوافدة العربية والاجنبية من جانب ، والنظرة السلبية للعمل بين مواطني اقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط من الجانب الآخر ، هي بعض نتائج مجموع السياسـات الاقتصاديـة والاجتماعيـة التي تسود في هذه البلاد . كما انها ايضاً ترتبط بالاوضاع الديموغرافية فيها .

إن التدفق السريع والكبير للثـروة النفطيـة قد ادى الى زيـادة كبيرة مفـاجئة في الانفـاق الحكومي . وقد هدف هذا الانفاق ، فيما هدف اليه ، الى اعادة توزيع جزء من الثروة الجديدة على المواطنين المحليين كسباً لرضائهم ، وادى ذلك الى ان تصبح الادارات الحكومية الجديـدة وكالات لاستخدام المواطنين ، قبل ان تصبح منظمات لاداء خدمات محددة وباقصى كفـاية . وحددت الاجور دون ارتباط بالجهود او بالانتاج والانتاجية .

كما بادرت الحكومات بمنح السكان المحليين اشكـالاً مختلفة من المنح والمعونات ، اتخذت في بعض الاقطار شكل تعويضات عن استملاكات ، او منح اعانات مباشرة او غير مباشرة ، او قـروض طويلة الاجـل ، من اجل البنـاء بأسعـار فائـدة منخفضة او بـدون سعر فـائـدة عـلى الاطلاق .

ومن نـاحية اخـرى وجّه جـزء مهم من الثـروة الجـديـدة لتكـوين نـوع من رأس المـال الاجتماعي ، كان بعضه ضرورياً لتطور المجتمع ، ولكن جزءاً مهماً منه ، يتضمن إنفاقاً ترفياً وتبديداً للثروة . وسرى اتجاه الى الاهتمام بأداء الخدمة دون الاهتمام او النظر الى تكلفتها . وندر بذلك الاهتمام بقياس التكلفة والعائد للعديد من المشروعات التي اقترحت ، او التي وضعت موضع التنفيذ .

وقد أدّت الزيادة السريعة في حجم الانفاق العام والخاص الى نشوء وتوسع قطاع للاعمال يعتمد بصفة أساسية على استيراد وبيع السلع ، سواء الاستهلاكية منها او الرأسمالية . ويـركز

---

(٤) Ismail Serageldin et al., *Manpower and International Migration in the Middle East and North Africa* (Washington,D.C.: World Bank, Technical Assistance and Special Studies Division, 1981), pp. 251-252.

جزء مهم من نشاطه في قطاع المقاولات والانشاءات والاعمال المالية المرتبطة بهذه الانشطة . ويضغط قطاع الاعمال باستمرار من اجل زيادة حجم الانفاق العام ، طالما ان هذا الانفاق يتم من دخل النفط ، دون ان يتحمل قطاع الاعمال اي نوع من الضرائب ، لتمويل الانفاق على الخدمات الحكومية.

فقد كان من الضروري لتحقيق هذه الطفرة في الاستهلاك والخدمات الحكومية ، ان تعتمد المجتمعات المصدرة للنفط في الجزيرة العربية على قوة عمل وافدة ، للمساهمة اولاً في تكوين الجهاز الاداري اللازم لحمل عبء عمليات التحديث ، وثانياً ، لتقديم الخدمات التي طلبتها هذه المجتمعات في مجالات التعليم وتحسين الصحة وغيرها ، وثالثاً ، لاقامة البنية الاساسية الضرورية ، وانشاء المدن ومرافقها ، ورابعاً ، لتقديم الخدمات المرتبطة بزيادةحجم السلع المعمرة التي تحتاج للصيانة والاصلاح ، واخيراً المساهمة في الانتاج في الوحدات الجديدة التي انشئت .

وقد كان من المفترض ان يؤدي انتشار التعليم ، وتطوير قوى عاملة محلية جديدة الى الحد بعد فترة زمنية معينة من الاعتماد على قوة العمل الوافدة. الا ان عوامل عدة ادت الى عكس ما كان متوقعاً، الى زيادة الاعتماد على الوافدين . واهم هذه العوامل ولا شك ،وهو تسارع الزيادة في حجم الانفاق الحكومي نتيجة لزيادة الدخل من النفط. ويلاحظ في هذا الاطار ان زيادة حجم الانفاق العام ارتبطت من جانب بما يثيره توافر الثروة من رغبة في زيادة التمتع ، وعدم الاهتمام بالتكاليف، كما ترتبط من جانب آخر بضغوط قطاع الاعمال الذي يرغب في توسيع حجم نشاط وزيادة ارباحه خاصة وان هناك اختلاطاً شديداً في الادوار بين قطاع الاعمال والقطاع الحكومي في بلدان الجزيرة العربية المصدرة للنفط . وتؤدي زيادة حجم السكان الناتج من العمالة الوافدة الى ضرورة توفير خدمات اضافية للوافدين الجدد ، بما يؤدّي ايضاً الى زيادة حجم الانفاق ، وزيادة الطلب على العمالة الوافدة في الوقت نفسه . والى جانب زيادة الانفاق العام ، تلعب السياسات الخاصة بالاستخدام والاجور دوراً أساسياً في توجيه العاملين المحليين للتكدس داخل الدوائر الحكومية ، والبعد عن كل نشاط منتج . ان سياسات الاستخدام السائدة تسمح بتشغيل كل العناصر العاملة المحلية في الحكومة ، اذا رغبت في ذلك ، بغض النظر عن مدى الحاجة اليها او مدى تمتعها بالمؤهلات اللازمة للاعمال التي تسند اليها . ومن ناحية اخرى فإن المستخدمين الحكوميين ، وبخاصة من المحليين ، يتمتعون باجور عالية ، حيث يشمل الاجر الذين يحصلون عليه جانباً من الريع النفطي الذي يرزع لمصلحة السكان المحليين . وعلى العكس من الاجور في الحكومة فإن الاجور في الانشطة الانتاجية ، وبخاصة تلك التي تهدف للربح ، تحددها في الاساس قوى العرض والطلب ، وتميل الى الانخفاض عن الاجور السائدة في الدوائر الحكومية . وتؤدي هذه السياسات بالاضافة الى جانب العادات والتقاليد المحلية ، التي تستنكف من العمل اليدوي الى تكديس العاملين المحليين في الدوائر الحكومية التي تسودها البطالة المقنّعة . بينما يزداد في الوقت نفسه الطلب على العمالة الوافدة لاداء الانشطة الاخرى . وقد لاحظ احد الباحثين الخليجيين وهو د. علي خليفة الكواري ان

الخريجين في قطر يبتعدون عن العمل في المؤسسات والقطاعات التي تتطلب طبيعة العمل فيها الحصول على مهارات ، وتفترض في الموظف تحمل مسؤوليات وظيفية، ويتجهون بدلاً من ذلك الى اجهزة الخدمة المدنية وبعض المؤسسات العامة ، حيث يبدأ التعيين في وظيفة كبيرة وبامتيازات ومخصصات لا تتوافر في القطاعات الاخرى ، ولا يكون هناك تحديد لمسؤوليات العمل ، او تقويم لاداء الموظف ، وانما امكانية غير متناهية للتدرج الوظيفي بحكم الجنسية والاسبقية(٥) .

وما ينطبق على الخريجين في قطر يسري ايضاً على امثالهم في البلدان العربية الاخرى المنتجة والمصدرة للنفط في الجزيرة العربية . واضافة الى تكدس العاملين المحليين في الادارات الحكومية ، فإنهم ينظرون الى هذه الوظائف كاحد مصادر الدخل الذي يستحقونه بحكم المواطنة ، ولا يفرض عليهم بالتالي القيام بواجبات هذه الوظائف التي يستمر في إدائها العمال الوافدون . وكثيراً ما تنشغل العناصر المحلية المكدسة في الدوائر الحكومية ، بالاشتراك في انشطة اخرى تدر عليها دخلاً اكبر واعلى ، من اهمها المضاربات العقارية والمالية التي تسود البلدان الخليجية ، والتي تسمح بتكوين ثروات ضخمة عن غير طريق العمل . وتجذب المضاربات من هذا النوع بعضاً من الكفاءات النادرة في المجتمعات الخليجية . وتبعدها عن النشاط الخلاق في المجالات التي هُيئت للعمل فيها بعد تدريب طويل وشاق ، له تكلفته المالية والبشرية العالية(٦) .

- ٤ -

إن القول بأن كلا من ظاهرتي تزايد العمالة الوافدة العربية والاجنبية من جانب ، والنظرة السلبية للعمل بين مواطني بلدان الجزيرة العربية المنتجة للنفط من الجانب الآخر ، هي بعض نتائج مجموع السياسات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في هذه البلاد ، لا يعني انكار احتمال التأثير السلبي لانتشار العمالة الوافدة ، بخاصة الاجنبية على سلوكيات العمل وعلى التنمية في هذه الاقطار .

ونشير في هذا الصدد بوجه خاص الى تأثير العوامل التالية :

ـ عدم استقرار قوة العمل الوافدة بخاصة الاجنبية ، وضعف شعورها بالانتماء .

ـ رخص التكاليف المالية للعمالة الوافدة خاصة الاجنبية مقارنة بتكاليفها الاجتماعية وتأثير ذلك على زيادة استخدام العمالة الوافدة .

---

(٥) الكواري ، « نحو فهم افضل لاسباب الخلل السكاني في اقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط : دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب ونوعية قوة العمل في قطر ، » ص ٧ - ٨ .

(٦) من الامثلة على ذلك ابتعاد بعض العناصر الحاصلة على الدكتوراه من الكويتيين عن العمل العلمي في جامعة الكويت وتركيز نشاطهم في الاسواق المالية .

ـ وعلى الرغم من الحجم الضخم للعمالة الوافدة الى الاقطار المصدرة للنفط في الجزيرة العربية ، فإن الجزء الاكبر من هذه العمالة ـ بخاصة الاجنبية منها ـ هي عمالة مؤقتة غير مستقرة. وبينما قد يعود عدم الاستقرار في بعض الاحوال الى الموقف الذاتي لبعض العمال الوافدين ، الذين يحركهم للهجرة ، اساساً ، الرغبة في تحقيق قدر من الادخار يعودون بعده الى بلادهم حيث يتسنى لهم استثماره والعمل في ظروف اقتصادية واجتماعية افضل ، فإن الدوران السريع في قوة العمل الوافدة ـ بخاصة الاجنبية ـ في بلاد الجزيرة العربية المصدرة للنفط ، يعود أساساً الى السياسات التي تتبعها هذه البلدان ، فيما يتعلق بالسكان والهجرة ، والتي تحرص خلالها على عدم السماح باستقرار العناصر الوافدة لفترة طويلة . حتى ان بعض العاملين في مشروعات الانشاء يطلب اليهم مغادرة البلاد حال انتهاء اعمالهم فيها . وعلى الرغم من ان هذه السياسة قد تكون ضرورية لتأمين سيطرة الحكومات المحلية على الامن والاستقرار في اقطارها ، وتأكيد استمرار السلطة في ايدي مواطني البلاد الاصليين دون غيرهم ، فإن لحالة عدم الاستقرار التي نترتب عليها تأثيرها على سلوك العاملين وعلى مستوى كفاءاتهم ، مما يؤثر بالتالي على مدى النجاح المحتمل لجهود التنمية والتطوير .

إن عدم استقرار القوى العاملة يعني اولاً ، عدم إمكان تراكم الخبرة ، وعدم سهولة تطويع اساليب العمل المكتسبة في الخارج لظروف العمل المحلية ، واستنزاف قدر مهم من النفقة في احضار واعادة القوى العاملة الوافدة ، الى جانب النفقة اللازمة لتحقيق ادماجها في البلد المضيف واكسابها المعرفة الضرورية للتعايش في اطاره .

كما أنها تؤدي من ناحية ثانية الى غياب اي شعور بالانتماء ، بخاصة اذا كانت العمالة تفد من مجتمعات لا تمت بصلة الى المجتمع المضيف ، ولا يرتبط مصيرها بمصيره . حقاً ان الحرص على اطالة مدة البقاء ، قد يكون حافزاً يدفع العامل الوافد لبذل قدر من الجهد واجتناب الاهمال والتكاسل .

ولكن هذا الحافز السلبي وحده لا يدعو الى الابداع او الاجادة التي ترتبط اساساً بالشعور بالانتماء والرغبة في المشاركة في بناء مستقبل مشترك ، وتحقيق مستقبل افضل للمجتمع في حاضره ومستقبله . وتبرز خطورة هذه الظاهرة من ان العمالة الوافدة تكون الجزء الاكبر من مجموع العاملين في مجتمعات الجزيرة العربية المصدرة للنفط . وينبع الخطر هنا من ان سلوكيات العمالة الوافدة هي التي تحدد سلوكيات العمل بصفة عامة في هذه الاقطار ، بما في ذلك سلوكيات العمالة المواطنة . ويشير د. الكواري الى هذه الحقيقة موضحاً انه حيث تمثل العمالة الوافدة اغلبية ، وحيث تأتي هذه العمالة من مجتمعات لا تمت بصلة الى المجتمع الجديد ، ولا يرتبط مصيرها بمصيره « فإن مثل هذا الوضع يخلق احباطاً ، ويجعل سلوكية العمالة الوافدة هي الاصل ، ويعمل على تبعية سلوك العمالة المواطنية والعمالة الوافدة الاخرى ذات الشعور المهني ، او ذات الرغبة في خدمة المجتمع الذي وفدت اليه »[٧] .

---

(٧) الكواري، المصدر نفسه ، ص ١٠ .

ـ تتصف اقتصاديات بلاد الجزيرة العربية المصدرة للنفط ـ خاصة بعد ارتفاع اسعاره في عام ١٩٧٣ ـ بوفرة رأس المال وعجز في القوى البشرية ، نتيجة للفراغ السكاني من جانب ،ولانخفاض نسبة المشاركة ، وانخفاض المستوى المهاري للقوى العاملة المحلية من الجانب الآخر . ان النتيجة الطبيعية لمثل هذه المعطيات هي ان يتجه الاقتصاد بصفة عامة الى استخدام اساليب تقنية تكثف من استخدام رأس المال ، وتقلل بقدر الامكان من استخدام العمالة . الا ان الواقع يخالف ذلك بالنسبة الى العديد من الانشطة الاقتصادية والخدمية . فباستثناء قطاع النفط والصناعات الحديثة ، فإن اغلب الانشطة الاقتصادية الاخرى تستخدم تقنيات تعتمد على العمالة الكثيفة بصفة اساسية . ويعود ذلك الى ان المنظمين عندما يصدرون قراراتهم بشأن الاساليب المستخدمة فإن هذه القرارات تستند بالاساس الى تقديرهم للنفقات التي يتحملونها بالفعل ، والى العائد الذي سوف يعود عليهم من استخدام الاساليب الانتاجية المختلفة .

ويرجع اقبال العديد من المشروعات في بلاد الجزيرة العربية المصدرة للنفط ، الى استخدام العمل كبديل عن رأس المال ، الى ان اصحاب هذه المشروعات يقدرون ان توافر العمالة غير الماهرة الرخيصة في الاسواق المجاورة يتيح لهم استخدام العمالة الكثيفة بتكلفة اقل من استخدام وسائل وفنون انتاج اكثر كثافة رأسمالية . ان احد العوامل الرئيسية المحددة لاختيارهم هو الانخفاض النسبي لاجور العمالة غير الماهرة وتوافرها في الاسواق القريبة خاصة الاسواق الآسيوية ، والارتفاع النسبي في اجور العمال المتخصصين اللازمين لادارة وصيانة المعدات الرأسمالية الثقيلة وصيانتها ، وصعوبة توفير قطع الغيار لها في الوقت المناسب ، الى جانب صعوبة توفير هذا النوع من العمالة المتخصصة ، وقدرته على الانتقال بين عمل وآخر ودولة واخرى . ولذلك يميل المنظمون الى اساليب انتاجية كثيفة العمالة ، تعتمد على ايد عاملة منخفضة الاجر كبديل اضمن ، واقل تكلفة . ان حقيقة ان كل زيادة في العمالة لها تكلفتها الاجتماعية الكبيرة ،لا تدخل في حسابات المشروعات الفردية طالما ان الحكومات تتحمل بالكامل هذه التكلفة الاجتماعية ، وطالما ان المشروعات الخاصة او الافراد ، لا يساهمون بأي شكل من الاشكال في تمويل الانفاق العام .

وتشير بعض الدراسات الى الارتفاع الكبير للتكلفة الاجتماعية للعمالة الوافدة : فيشير احد اعضاء مجلس الامة الكويتي ان المجتمعات الوافدة في بلدان الخليج والتي كانت تقدر بنحو ٣,٥ مليون مهاجر في عام ١٩٧٥ كانت تحتاج لخدمتها الى نحو ٢٨٤ الف وظيفة من العمالة الوافدة في مجالات التعليم والصحة والامن والخدمات وغيرها[٨] . وفي تقدير خاص بقطر ، قدر

---

(٨) « الآثار الاجتماعية لهجرة وانتقال القوى العاملة في الاقطار العربية ،» ورقة قدمت الى : منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، مؤتمر العمل العربي ، الدورة العادية ، ١٠ ، بغداد ٦ ـ ١٦ آذار / مارس ١٩٨٢ ، ص ٢٢ .

د. الكواري ان التكلفة المالية للعامل غير المهني وشبه المهني في قطر بالنسبة الى صاحب العمل تتراوح بين ٨٠٠ ـ ١٥٠٠ ريال قطري شهرياً ، يضاف اليها حوالى ٢٠٠ ريال تكلفة سكن ومصاريف سفر ، بينما تتكلف الدولة بالنسبة الى الوافد الواحد من هذه الفئة نحو ٤٠٠٠ ريال شهرياً وذلك من اجل توفير الخدمات الصحية والامنية والخدمات الثقافية والتعليمية ودعم المواد الغذائية والكهرباء والماء والمنتجات النفطية وغيرها . ذلك فضلاً عما يؤدي اليه الضغط السكاني من الضغط على المرافق والمنافع والخدمات العامة ، وما يؤدي اليه ذلك من تخفيض مستواها ، وخلق مزيد من الحاجة الى العمالة الوافدة للقيام بها(٩) . ويعني هذا الفرق الضخم بين التكلفة المالية المباشرة التي يتحملها المستخدم للقوى العاملة ، وبين التكلفة المجتمعية لهذه العمالة . ان اختيار اساليب الانتاج المستند الى التكاليف المالية المباشرة لا يعكس المصالح الحقيقية للمجتمع ، وان الاستخدام الواسع لاساليب الانتاج الكثيفة العمل، يؤدي الى اهدار واسع النطاق لموارد المجتمع التي هي في النهاية محدودة ، حتى وإن بدت كبيرة نسبياً في اللحظة الراهنة . ويكفي ان نشير هنا الى بعض التقديرات التي تذكر احياناً عن مدى الزيادة غير المبررة في قوى العمل في بعض بلدان الخليج . فتذكر احدى الدراسات حول الموارد البشرية في دولة الامارات ان نسبة عالية من عمال قطاع التشييد وهو اكثر القطاعات استخداماً للعمالة يمكن الاستغناء عنها باستخدام المكننة الحديثة ، كما ان العمال يرتفع عددهم بشكل ملحوظ في قطاع التجارة لانتشار آلاف المنشآت الصغيرة التي يمكن الاستغناء عنها باستخدام وسائل التسويق الحديثة هذا الى جانب التكدس الوظيفي في المصالح الحكومية وكثرة استخدام الفراشين والحراس، وقد قدرت العمالة الزائدة في القطاع الخاص بنحو ١٢ بالمائة وذلك بافتراض استمرار استخدام الوسائل التكنولوجية الحالية . اما في حالة استخدام التكنولوجيا المناسبة وزيادة الاعتماد على المكننة ، مع ما يتصل بها من تحسينات في التشكيل الوظيفي لمجموعة المهارات المستخدمة ، وبدرجة اعلى من الكفاية فإنه بالامكان الحصول على الناتج المحلي نفسه ، عن طريق استخدام قوة عمل تقل بمقدار ٢٥ بالمائة من قوة العمل المستخدمة بالفعل(١٠) .

ويطرح د. علي خليفة الكواري امكان تخفيض حجم القوى العاملة في قطر بنسبة ١٦ بالمائة فيما بين ١٩٨٣ ـ ١٩٨٥ عن طريق تخفيف حدة البطالة المقنعة والتضخم الوظيفي ، واعادة النظر في اخلاقيات وسلوكيات التوظيف الاجتماعي والعمل ، وتبني التقنيات الملائمة لظروف قطر ومشكلاتها السكانية(١١) .

---

(٩) الكواري ، المصدر نفسه ، ص ١١ .

(١٠) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، « افكار اولية حول الموارد البشرية لدول الخليج ،» (مذكرة غير منشورة) ، ص ١١ـ ١٢ .

(١١) الكواري ، المصدر نفسه ، ص ٢٠ ـ ٢٢ .

- ٥ -

وإذا كان توافر العمالة الاجنبية الرخيصة في مناطق مجاورة لاقطار الجزيرة العربية المصدرة للنفط ، هو احد العوامل ذات التأثير في نموذج النمو المتبع ، فإن الامر الاشد وضوحاً هو ان معدلات النمو السائدة ، لها تأثيرها الكبير في معدلات تدفق العمالة الوافدة ، بخاصة العمالة الاجنبية على بلدان الجزيرة العربية المصدرة للنفط .

وتبين دراسة عن استراتيجية طويلة الاجل للتنمية اتمتها بعثة للبنك الدولي في الكويت ان الكويتيين يمكن ان يصلوا الى ٦٠ بالمائة فقط من سكان الكويت في عام ٢٠٠٠ اذا استمرت الاتجاهات الحالية للتنمية والاستخدام . كما ابرزت دراسة لوزارة التخطيط في الامارات العربية المتحدة انه بافتراض ان الوافدين يشكلون ثلثي القوى العاملة ، ونصف السكان في منطقة الخليج عام ١٩٨١ ، فإنه اذا استمر النمو الاقتصادي على معدلات تتراوح بين ٨ ـ ١٢ بالمائة سنوياً كما هو الحال الآن ، فإنه بافتراض معدل نمو للانتاجية يساوي ٢ بالمائة ، وبافتراض نسبة مشاركة للوافدين في قوة العمل عند حدود ٥٠ بالمائة ، وان نسبة مشاركة المواطنين ستكون في حدود٢٥ بالمائة، فإن نسبة الوافدين الى السكان ستبلغ بعد خمس عشرة سنة ما بين ٥٧-٧٦ بالمائة حسب معدلات النمو المحققة . اما العمالة فسوف تبلغ ما بين ٧٧ ـ ٨٧ بالمائة من مجموع العمالة في منطقة الخليج . وتبين هذه الدراسة ان ارتفاع معدل النمو بمقدار ١ بالمائة سيؤدي الى انخفاض في نسبة المواطنين الى مجموع السكان في منطقة الخليج بمقدار ٤ بالمائة بعد عشر سنوات[١٢] .

وعلى الرغم من ان الدراسات السالفة الذكر تتحدث عن الوافدين بصفة عامة ، الا ان الاحتمال الاكبر ان تأتي النسبة العظمى من الزيادة في الوافدين من مصادر غير عربية ، وان تزداد نسبة غير العرب كلما ارتفعت نسبة النمو المحققة . وتبرز البيانات الخاصة بالاذونات الممنوحة للعمل في بلدان شبه الجزيرة العربية المصدرة للنفط خلال فترة الارتفاع الكبير في معدلات النمو خاصة بعد ١٩٧٧ ، ازدياداً كبيراً في هجرة العمالة غير العربية ، وتزايد نسبة العمال الاجانب الى مجموع العاملين في بلدان شبه الجزيرة . ومن المنتظر ان يستمر هذا الاتجاه مستقبلاً، ما لم يحدث زيادة في مجمل العرض من قوى العمل العربية شبه الماهرة والماهرة من جانب ، وما لم يحدث اعادة نظر في معدلات النمو المنشودة للحد من التدفق الكبير للعمالة والسكان الى بلدان شبه الجزيرة العربية المصدرة للنفط من جانب آخر .

- ٦ -

إن التزايد الشديد في تدفق السكان والعمالة الوافدة خاصة الاجنبية الى بلدان شبه الجزيرة العربية المصدرة للنفط قد ادّى الى فزع متزايد لدى بعض المسؤولين ، ولدى بعض القيادات الفكرية والسياسية ، من تحويل المواطنين المحليين الى اقلية متضائلة على وجه

(١٢) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، المصدر نفسه ، ص١٦ .

الاستمرار . وقد ادى هذا الى طرح ضرورة التفكير في وضع استراتيجية طويلة الامد للتنمية ، تبدأ من تخطيط السياسة السكانية ، وتهدف الى تحقيق توازن سكاني بين الوافدين والمحليين من جهة ، وبين مختلف عناصر الوافدين من جهة اخرى.

ولن نتطرق هنا الى مناقشة الاقتراحات بهذا الشأن حيث ستكون حلول قضية العمالة الاجنبية في منطقة شبه الجزيرة العربية موضع معالجة في دراسات اخرى . ولكننا نشير فقط الى ان اعادة التوازن المطلوب ستتطلب مشاركة فعلية وفعّالة من العناصر المحلية في العمل الانتاجي ، خارج قطاع النشاط الحكومي ، والارتفاع بالمستوى المهاري لهذه العناصر المحلية لتلعب دوراً رئيسياً في القيادة الفعلية ـ لا الرسمية فقط ـ في قيادة الانشطة المختلفة الى جانب مساهمتها المتزايدة في العمل الانتاجي الذي يحتاج الى مهارات متقدمة . وحتى بافتراض قيام نظام تعليمي وتدريبي قادر على الاستجابة السريعة لمتطلبات التطور ، فإن تأمين هذا النوع من العمالة المحلية سيتطلب وقتاً طويلاً نسبياً . كما انه سيتطلب ما هو اهم من ذلك ، الا وهو حدوث تغيير اساسي في المناخ الاقتصادي والاجتماعي السائد والسياسات الخاصة بالاستخدام ، وعلى رأسها سياسات الاجور وتكاليف العمالة ، بحيث يتحمل قطاع الاعمال جزءاً مهماً من التكلفة الاجتماعية الحقيقية للعمالة الوافدة .

تعقيب ١

سعاد الصباح

قبل ان ادخل في التفاصيل لا بد من الاشادة بالمجهود القيم الذي قدمه د. سعد الدين في معالجته لموضوع مهم للغاية وهو موضوع الساعة ، ويعتبر الموضوع الاساسي بالنسبة لمنطقة الخليج وشبه الجزيرة العربية ، كما أنه يتسم بالتعقيد والتشابك ويحتاج الى شجاعة وموصوعية يصعب توافرها في هذا الايام . وقد غطى الباحث الجوانب الاساسية للمشكلة وما سأضيفه لا يتعدى التأكيد على بعض النقاط ، او تقديم اضافات تهدف الى زيادة التوضيح . وأعترف انني لا اختلف جذريا معه في تصوري للموضوع من حيث اهميته والطريقة المثلى لمعالجته . ولي ملاحظات ثلاث :

اولاً : في مجال تعريف التنمية ، اضاف الباحث ثوباً جديداً وهو اصطلاح في رأيي ذو اهمية بالغة ، وينطبق كلياً على ما حدث وما يحدث في منطقة الخليج الا وهو اصطلاح « التحديث » بمعنى ان الطفرة التي صاحبت الثروة النفطية لم تمس الهياكل الاساسية للانتاج وإنما جاءت تنمية ذات طابع تجميلي للمجتمع ولا تنطوي على اي تغيير جذري. لذلك لاحظت بعض الغموض فيما يعنيه الباحث ضمنياً عن تعريفه للعمل المنتج ، بما قد يوحي للبعض ان الاعمال التي تعتمد أساساً على رأس المال والادارة لا تعد اعمالاً منتجة ، فيُساء الفهم بأن التجارة والخدمات والاعمال المصرفية اعمال غير منتجة . واني متأكدة ان الباحث لا يقصد ذلك ، وانما أراد ان يؤكد على اهمية الانتاجية وليس على مجرد الوظيفة فقط .

ثانياً : اتفق مع الافكار التي عرضها الباحث حول تحليل الآثار السلبية للعمالة الاجنبية ، غير ان لي بعض الملاحظات ، فمن ناحيةأجد ان الباحث في بعض الاحيان لجأ الى التعميم ، إن في تحليل المسببات او في تعميم النتائج ، وبالرغم من اعترافه بأن هناك تفاوتاً بين البلدان الخليجية الا أنه اعتمد على نتائج الدراسة القيمة للدكتور علي الكواري والمتعلقة بقطر . ومن ناحية اخرى يلاحظ شبه غياب العامل الكمي في التحليل ، وقد يكون ذلك مجالاً آخر تركه

الباحث وهدفه من ذلك تقديم اطار تحليلي للمناقشة وترك مجال للباحثين الآخرين للقيام بدراسة تفصيلية كمية .

ثالثاً : **اني ادعو كما يدعو الكثيرون الى وضع استراتيجية طويلة الاجل للتنمية ، لا للتحديث ، تأخذ في الاعتبار العلاقة بين الانتاج والهيكل السكاني ، واني من الداعين بحماس الى اتباع سياسة للتجنيس والى ادخال نظام ضرائبي كفء وعادل في هذه البلدان ، وهما علاج لكثير من المشاكل الاقتصادية . اما بالنسبة للتجنيس فإن اتباع سياسة جدية للتجنيس** *في البلدان الخليجية ستؤدي لأن تكون العمالة الوافدة العربية اكثر استقراراً وانتاجية وولاء . هذا من* ناحية ، ومن ناحية اخرى فإن هذه البلدان تكون قد استفادت من العائد للاستثمار البشري لهذه الطاقات . وإذا لم تقم بسياسة التجنيس او الاقامة الدائمة فإن هذه البلدان ستخسر خبرة طويلة اكتسبتها العمالة العربية الى جانب اندماجها في المجتمع واكتسابها المعرفة الضرورية للتعايش في اطاره وفي ظل تقاليده .

اما فيما يختص بالضريبة فإني أدعولفرض ضريبة على الوحدات الانتاجية التي تتبع اسلوباً للانتاج ذا كثافه عمالية بما يتناقض مع طبيعة الهيكل الاقتصادي لبلدان الخليج والمتميز بوفرة رأس المال ، وذلك لكي يساهم القطاع الخاص بجزء من التكلفة الاجتماعية ، وان يكون هناك نوع من التمييز بين الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية وغيرها من الصناعات ، وذلك بتشجيع الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية في اعطائها مزايا عالية .

إن من اهم المشاكل التي تواجه بلدان الخليج وشبه الجزيرة العربية هي مشكلة ندرة عامل من عوامل الانتاج الا وهو العمالة الماهرة ، وما لم تقم السلطات بخطوات ايجابية لمواجهة هذه المشكلة فإنها ستزداد حدة مع الايام لأنها مشكلة حيوية يجب النظر اليها بجدية وذلك للاسباب الآتية :

١ ـ إن عرض العمالة العربية الماهرة يتناقص مع حاجة البلد المصدر لعمالته المحلية .

٢ ـ ان عرض العمالة الاجنبية يزداد وبأسعار رخيصة جذابة ولذلك يخشى من ان المد الاجنبي للعمالة يجتذب سوقاً اكبر ، حتى أننا نجد ان بلداناً مصدرة للعمالة كمصر بدأت باستيراد العمالة الآسيوية ، وكذلك بلد كلبنان تنافس العمالة الآسيوية فيه العمالة العربية .

٣ ـ الخوف من ذوبان الشخصية الخليجية وتغير ملامح المجتمع الخليجي تحت تأثير العادات المستوردة مع العمالة الاجنبية غير العربية ، وظهور مجتمعات متنافرة داخل المجتمع الواحد ، كل له عاداته وتقاليده وطقوسه . ولذلك فإن من الامور الملحة النظر الى تجنيس الكفاءات العربية واعطاء الاقامات الدائمة لعنصر العمل الموجود في بلدان الخليج حتى نضمن استقرارها ومن ثم انتاجيتها ، لأني كما ذكرت سابقاً ان عرض العمالة العربية في تناقص ، فإذا لم تستفد بلدان الخليج والجزيرة العربية من العمالة الموجودة لديها فإن التعويض سيكون بالعمالة الاجنبية . وكذلك يجب ان تقوم هذه البلدان باعداد برامج مكثفة للتدريب واعادة التدريب

لضمان تناسب الكفاءة والخبرة للاعداد الموجودة حالياً من العمالة مع طبيعة ومتطلبات الاقتصاد القومي ، على أن تأخذ بعض هذه البرامج بعين الاعتبار متطلبات اقتصاد ما بعد النفط لهذه البلدان .

هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى فإن من الاهمية بمكان ، ان تقوم البلدان الخليجية باعداد العمالة المحلية اعداداً يتناسب مع المرحلة القادمة لاقتصادها ، وان يستفاد من البطالة المقنعة الموجودة داخل الجهاز الحكومي والعناية بتدريبها واعدادها . وذلك يعني نظرة واقعية لسياسة الاستخدام العام ، لأن ذلك ينطوي على هدر للموارد البشرية المتاحة. كما يجب تشجيع المرأة الخليجية للدخول في سوق العمل ووضع التشريعات اللازمة لحمايتها وتدريبها التدريب المناسب لامكاناتها ، وبذلك تسد هذه الطاقة المعطلة ثغرة في قوة العمل .

ولضمان التناسق بين بلدان الخليج والجزيرة العربية بالنسبة للعمالة الوافدة يتحتم البدء بوضع اسس لسوق عمل مشتركة ، وذلك يتطلب نظرة جدية للتعامل الاقتصادي بين البلدان الخليجية يكون سوق العمل المشتركة من اهم اولوياته ، حيث تضمن هذه السوق تيسير حرية التنقل ، حرية الاقامة ، وحرية العمل داخل منطقة السوق لافراد القوى العاملة من بلدان السوق . وكما يذكر امين عز الدين في بحث عن انشاء سوق العمل المشتركة ان ذلك يتطلب رفع جميع القيود والاجراءات والنظم التي تعوق تنقل القوى العاملة عبر حدود بلدان السوق والتي تعوق افراد القوى العاملة او تحد من حريتهم في البحث عن العمل والتعاقد الفردي او الجماعي للعمل. كذلك في رأيي ، يتطلب انشاء سوق العمل المشتركة توافر مجموعة من الضمانات تقوم على التعاقد الحر وعدم الانصياع الكامل لتدخل البلد في تنظيمه ، وان تتمتع هذه القوى النازحة بقدر من الخدمات والتسهيلات لا يقل مستواها عن المستوى الذي كانوا يتمتعون به في بلدهم الاصلي . ومن الطبيعي ان يتم ذلك في اطار خطة تفصيلية خليجية شاملة للموارد البشرية قائمة على سياسة سكانية واضحة في ضوء العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية واهداف المجتمع في الاجل الطويل ، تتضمن خطة لتنمية الموارد البشرية ووضع خطط للتعليم والتدريب تهدف الى اعداد قوى العمل المحلية للقيام بالاعمال الاكثر مناسبة لها والتي تعتبر هدفاً للعمالة المحلية .

تعقيب ٢

دارم البصام

من خلال قراءاتي لاسهامات د. ابراهيم سعد الدين في معالجة اشكالية التنمية في الوطن العربي ، يمكنني القول بثقة بأنه من بين من يستطيع توفير الصورة الواضحة عند الشروع في تحليل الاشكالية المعينة ، كما يتميز في كتاباته بالاقتصاد والدقة ، والابتعاد عن المصطلحات الفنية التي قد تحجب الفهم عن القارىء العادي . اضافة الى تمتعه بالمعرفية المتعددة والمطلوبة في الحقل التنموي من اجل الاحاطة بالظاهرة المدروسة .

وفي معرض التعليق على الدراسة التي بين ايدينا ، يحضرني نوعان من التساؤلات والملاحظات ، احدهما منهجي والآخر مفاهيمي ، واطرحهما كالآتي :

١ ـ ملاحظات في المنهج

تنحو الدراسة من ناحية المنهج المتبع منحى وصفياً تحليلياً ، مما يعطي عندها ثقلاً في الاجابة عن سؤال **كيف الظاهرة** ؟ مقابل اغفال الاجابة الوافية عن سؤال **لماذا الظاهرة** ؟ ولا نختلف في القول بأن الاخير هو الاهم في عملية التحليل ، اذ تقبع فيه القوانين الموضوعية المطلوبة للتفسير .

وقد يجد الباحث تبريراً في ذلك ، اذ ان الدراسة التي تكلف باعدادها تبحث عن الآثار وليس عن الاسباب ، الا اننا ما زلنا نعتقد بأن الاحاطة الكلية تتطلب التطرق الى مثل تلك الجدلية .

واذا ما كان التخطيط لابحاث الندوة قد أخذ بمبدأ تكليف باحث معين للكتابة عن اسباب الظاهرة ، وتكليف باحث آخر للكتابة عن آثارها ، فقد كان من المنطقي ان يتوافر اتفاق منهجي مسبق بين الطرفين لتحديد المتغيرات ونسق التحليل ، نظراً للعلاقة الوثيقة بين البعدين ، وهذا ما لم يحدث على ما يبدو .

ولا نعني بملاحظاتنا هذه ، ان الورقة قد أغفلت كلياً ذكر الاسباب التي تقف وراء ظاهرة اللجوء الى العمالة الوافدة ، فقد جاءت الاشارة الى ذلك في اكثر من موقع منها ، الا ان ما نطمح له هو ان تكون الاحاطة اكثر شمولاً ، وبمعنى تشخيص العام والجوهري والمشترك في كل من العامل الداخلي الذي يمكن أن يتضح من خلال معالجة مفصلة للتكوين الاجتماعي - الاقتصادي للمجتمعات النفطية ، ورصد الطبقات الاجتماعية الفاعلة من خلال مصالحها وتوجهاتها الاستثمارية وشكل العلاقة بين الثروة والقوة ، وتحليل ذلك كله على ضوء العلاقة بالعامل الخارجي المتمثل بشكل الارتباط بالنظام الرأسمالي العالمي وحركة تدويل رأس المال والعمل .

إن غياب مثل هذه المعالجة التفصيلية قد أدى بالورقة الى ان تأخذ بالمنظور النيوكلاسيكي في التحليل ، وان تكون اطروحتها الاساسية كالآتي : **ان هناك خللاً هيكلياً (الهيكل هنا بمعنى مجموعة الوظائف) في المجتمعات الخليجية ادى الى اللجوء المطرد للاعتماد على العمالة الوافدة ، وان التغلب على ذلك يمكن أن يأتي في صورة تحقيق التوازن والتوظيف الامثل للموارد بفرضية حدوث تغيير اساسي في المناخ الاقتصادي والاجتماعي السائد باتجاه اتساق اكثر كفاءة** . والفرضية هنا متعلقة بمسألة وفرة او ندرة عوامل الانتاج ، وان انتقال العمالة قد تم ببساطة بسبب فائض رأس المال النفطي الذي ولّد طلباً على العمل زاد عن العرض الداخلي .

ولا يعني هذا الامر مرة اخرى ان الورقة لم تخل من العديد من الاشارات التي يمكن استخدامها في التحليل البنائي ، الا ان تلك الاشارات غالباً ما تقف عند الوصف المجرد ولا تذهب للرصد التفصيلي المطلوب . فقد ورد في الدراسة على سبيل المثال ما يؤكد « بأن تزايد العمالة الاجنبية في البلدان الخليجية هو نتاج مجموع السياسات الاقتصادية والاجتماعية » . ولكن يبقى مثل هذا التعميم بحاجة الى تفصيل اكثر ، فيا ترى ما هو اثر تلك السياسات ، من المنظور التنموي ، على كل من الوحدة السياسية ، والدولة والعلاقة بين رأس المال والعمل ، وعلى صيغة المشروع المجتمعي في رؤيته الحاضرة والمستقبلية . واخيراً اثر ذلك كله على الاشكالية المدروسة .

وما دامت الورقة كذلك تتحدث عن تنمية القوى البشرية ، فما اثر تلك السياسات على المشروع الديموقراطي ، والتعليمي ، والثقافي واخيراً نسق القيم التي يمكن أن ترتبط بالعمل المنتج والحس الهادف في الحياة . فنحن هنا على ما أعتقد لا نعالج مسألة تنمية القوى البشرية من خلال منظور رأس المال البشري وايديولوجية الكفاءة والاعداد المهني ، وانما من منظور التنمية المتكاملة للعنصر البشري ووضعه في مركز عملية التنمية بدلاً من ان يكون ظلاً لها .

وعلى الرغم من ان عنوان الدراسة يدلل بأن العلاقة هي احادية الطرف ، اي بمعنى اثر العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة ، فقد حاول د. سعد الدين تصوير العلاقة المتبادلة في التأثير والتأثر ، الا ان الطرح قد جاء مرة اخرى من خلال رصد بعض

المظاهر او المعالم المتفرقة ، وليس من خلال التفريق بين ما هو جوهري ، وما هو غير جوهري ، والمطلوب في عملية التحليل الجدلي .

٢ ـ ملاحظات في المفاهيم

لقد جاء في مخطط الندوة ما يوضح بأن على الدراسة ان تبحث في آثار العمالة الاجنبية على عملية التنمية في اقطار الخليج العربي من منظور شامل ، وعلى وجه الخصوص بالنسبة للتكامل العربي . وهذا ما يحمل الدراسة على بحث المشكلة من خلال ابعادٍ ثلاثة : القطري والعربي والعالمي .

أ ـ البعد القطري

وفي معالجة مثل هذا البعد ، فلا شك بأن الاحاطة تتطلب بداية التعرف على طبيعة التكوين الاجتماعي ـ الاقتصادي في البلدان الخليجية ، والذي يحتم توجهات عملية التنمية ، واسباب الاعتماد على العمالة الوافدة ، ومن ثم الآثار .

وبهذا الصدد نناقش ما جاء في الدراسة ، وكالآتي :

(١) في تحليل التكوين الاجتماعي ـ الاقتصادي للاقطار الخليجية لم تذهب الورقة الى اكثر من الاشارة الى ان الجزء الاكبر من اصحاب الاعمال يركزون نشاطهم في مجالات الاستيراد والتجارة والمقاولات والاعمال المالية والمصرفية ويندر من بينهم من يعمل في مجال الانتاج الصناعي او الزراعي او الانشاءات ، اضافة الى ان الجزء الاكبر من الشباب الخليجي يمارس نشاطاً ادارياً وخدمياً بعيداً عن النشاط الانتاجي . واخيراً فقد كان هنالك حاجة ضرورية لاستيراد قوى عاملة باعداد كبيرة لتقديم الخدمات اللازمة للسكان وتطوير هذه الخدمات ، ولتشييد المدن الحديثة وبناء مرافقها العامة واقامة البنية الاساسية المادية والضرورية لتوفير مستوى حياة اعلى ، وللمساهمة كذلك في تكوين وتطوير جهاز اداري قادر على استيعاب جزء من ايرادات النفط .

ولا يخفى على المتتبع ان مثل هذا التحليل الوظيفي لا يمكن أن يعكس الاسباب البنائية التي تقف وراء مثل هذا التكوين .

إن من اهم مظاهر الاقتصادات الخليجية كما ذكرت الورقة هو فعّالية القطاع الثالث ، وهذا يعني بنائياً بأن تدوير رأس المال قد توسع بدون استثارة للانتاج ، ومما افرز تصنيفاً اجتماعياً يمكن أن ندعوه بالبرجوازية الرثة والتي تتضمن التجار والوكلاء والوسطاء والمقرضين والمضاربين بالعقارات . . . الخ . ولعل مثل هذا النمو من الفئات الطفيلية يخلق الوهم بتوسع النشاط الاقتصادي ، بدون وجود حقيقة من التوسع في الانتاج . وبتعبير ادق فإن طلاق النشاط الاقتصادي المنتج هو صفتها الاساسية .

وعندما نتعمق بتحليل النشاط الطفيلي في البلدان النفطية نجد بأنه يأخذ شكلاً واضحاً وشكلاً خفياً ، والاخير هو الاكثر مقاومة للتغير . فالطفيلية تكون واضحة عندما يتوجه الفائض الاقتصادي باتجاه الاستهلاك المفتوح . وتكون حتمية في تواجدها بين الطبقات الاجتماعية التي توحي بأنها نشطة اجتماعياً واقتصادياً ، في حين انها في الواقع لا تساهم في النشاط الانتاجي الايجابي .

ومن خطورة الطفيلية الاجتماعية هي قناعتها بمبدأ الجهد الاقل ، فبينما نجد في العديد من المجتمعات ذات الاقتصاد الصحي ، ان الجهد الانتاجي هو الطريق الوحيد لتراكم الثروة ، نلاحظ بأن المجتمعات الخليجية بطبعها لا تشجع ذلك ، حيث انها بالاساس لا تتصف بالدينامية .

واذا ما سلمنا بأن الطبقات التجارية الخليجية هي رثة في طبيعتها وطفيلية في نشاطاتها ومبادراتها ، فإن من المنطقي ان نستنتج بأنها لا يمكن أن تعتمد على طبقة عمالية منتجة ، وتعمل على تحقيق علاقة وثيقة بين رأس المال والعمل ، بل ان تحصيل الحاصل يكون باعتمادها على طبقة عاملة رثة هي الاخرى ، وطفيلية سلباً .

وهنا نأتي الى اسباب الاعتماد على العمالة الوافدة بصورة هائلة ، فبدلاً من تكوين الطبقة المنتجة المحلية ، والتي يمكن أن تدفع باتجاه التطوير الاقتصادي ـ الاجتماعي ، وبدرجة مطلوبة من الانتماء والاستمرار ، لجأت البلدان الخليجية الى طبقة العمالة المهاجرة ، والتي انتزعت أساساً من مهنها التقليدية في الزراعة في بلدان المنشأ ، اطلق سراحها في اي نمط انتاجي ، او اي تنظيم اجتماعي او اقتصادي ، وهي لا تعيش فقط بعزلة عن بقية افراد عوائلها النشطين اقتصادياً ، بل تم انتزاعها اجتماعياً وسيكولوجياً من جذورها . وكل هذه المقومات هي ما ينسحب على تسميتها بالطبقة العاملة الرثة التي تتطلبها المصالح التجارية في البلدان النفطية .

ولاستكمال صورة التكوين الاجتماعي ـ الاقتصادي في هذه البلدان ، نناقش وضع الطبقة المتوسطة وكيفية تأثرها وتكوينها في الاطار العام . إنه من احدٍّ مظاهر الطفيلية الخفية هي البيروقراطية المتنامية ، والتي بدأت كما توضح لنا الدراسة تنمو بحجم لا علاقة له بالحاجات الاساسية في البلدان الخليجية ، وظاهرتها الواضحة هي البطالة المقنعة والتكدس الهائل للمواطنين في اجهزة الخدمة المدنية .

ولذلك أسباب متعددة اشارت الدراسة الى بعضها ، وخاصة ما يتعلق بمبدأ اعادة توزيع جزء من الفائض النفطي ، واعتبار الوظيفة من ضمن حقوق الجنسية . وذلك وارد تماماً الا اننا نقول من جانب آخر بأن النظام التعليمي كاحدى الوسائط الاجتماعية ـ الاقتصادية قد تم توجيهه بالشكل الذي يعمل على تخريج اعداد كبيرة من الجامعات من دون توجه انتاجي ، وبالتالي فإن الخريجين بطبعهم لا يهدفون احتلال مواقع انتاجية ، ويتحولون بالنتيجة الى طبقة متوسطة رثة ، يشكلها جيل ضائع بين اللامعيارية وعدم توجيه الطاقات من جهة ، ومفتقر الى

التوجيه الفلسفي للعمل المبدع من جهة اخرى . ولعل الخطورة على هذه الطبقة في مثل التكوين الاجتماعي ـ الاقتصادي القائم ، ان الطبقات التجارية تمتص منها اكثر الافراد دينامية وقدرة ، وتفسد بل تحطم النوعية التي نعتبرها من اندر الموارد الانتاجية .

بعد كل هذا ، يمكننا التأكيد بأن هذه الشرائح الثلاث هي التي تفرز المجتمع الطفيلي . وهي فئات تظهر عادة في مجتمعات بدأت تتخلى عن ماضيها بصورة اسرع من ظهور بوادر المجتمع الجديد . ومثل هذه الطبقات الانتقالية ، تشكل تحديات حضارية واقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة ، وتضع كل العقبات للتعبئة نحو الانتاج ونحو الانضباط الاجتماعي المطلوب لتحقيق التنمية الاجتماعية ـ الاقتصادية . ونحن نعتقد في هذا المجال ان الطفيلية الاجتماعية في البلدان النفطية تتطلب المزيد من التحقق العلمي ، والذي غالباً ما أهمله علماء العلوم الاجتماعية ، كما اهملته غالبية دراسات هذه الندوة .

وما يمكن أن نطرحه للتساؤ ل في هذا الصدد هو :

ـ هل يمكن أن نعامل الطفيلية الاجتماعية كاشكالية اقتصادية وكناتج للتخلف الاقتصادي يمكن أن يختفي بعد تحقيق التنمية الاقتصادية ؟

ـ هل نعتبرها اشكالية اجتماعية ـ سياسية او سياسية اقتصادية لا ترتبط بوضع التخلف الاقتصادي بقدر ارتباطها بوجود المجتمع الطبقي ، وشكل الترابط بين السلطة والثروة ؟

ـ ام نعتبرها اشكالية اجتماعية ـ حضارية او اجتماعية ـ نفسية ، نشأت في هذه المجتمعات ويمكن أن تستمر حتى في حالة تبدل الاطار السياسي ـ الاقتصادي ؟

واذا ما اعتبرناها اشكالية اقتصادية ، فيمكن القول بصراحة بأنها لا يمكن ان تزول قبل ان يتحول العمل ليصبح سلعة غالية ، ولا يمكن ان يحدث اي تطور اجتماعي قبل ذلك .

كذلك فإن احترام العمل اليدوي والانتاجي لا يمكن أن يتم كما ذكرت الدراسة اذا ما ظل الجيش الاحتياطي من العمال الآسيويين منتظراً في الطابور ، وبفائض لا ينضب . فالوضع القائم للعلاقة بين رأس المال والعمل هو الامثل للفئات الطفيلية . وبتعبير ادق هناك علاقة طردية بين الطفيلية الاجتماعية وبين العمل الرخيص .

ومثل هذا التحليل الذي نقدمه هو تطوري . وقد يكون الحل عند البعض هو الحل الثوري ، فيعتقد بأن الاشكالية هي سياسية ـ اقتصادية يمكن حسمها بتبديل البناء الاجتماعي وتوازن القوة بين الطفيليين والمنتجين ، وان الايديولوجية والوعي الاجتماعي والتنظيم الاجتماعي ، جديرة بحل الاشكالية ، مما يؤدي الى وجود الابداع الاجتماعي .

ولا نعتقد هنا بأن الحل الثوري هو المحبذ في حالة البلدان الخليجية ، فستظل لفترة طويلة اقتصادات ربحية ، ولكن المطلوب هو ظهور الاقلية الابداعية المطلوبة في عملية التحول ، تأخذ

بمبادرة رسم الابعاد المستقبلية وطبيعة التوجه الاجتماعي ـ الاقتصادي . فالساموراي في اليابان ظهروا في الحقل الاجتماعي ليس فقط كقادة للثورة الاقتصادية ، بل اثبتوا انفسهم كحاملين لرسالة جديدة ، وبالاعلان لحقبة جديدة من تاريخ من سبقهم وقاموا بدور المصمم لصيرورة شعوبهم .

ومن هنا يصح القول بأن الواجب الاقتصادي في نظرنا هو تحدٍ حضاريّ . اذ ان للخروج من حالة التخلف الفريدة ، ولشحذ تفكير الناس ووضع طاقاتهم في خدمة التنمية الاقتصادية ـ الاجتماعية تبقى البلدان الخليجية بحاجة الى دواء اكثر قوة من مجرد الوعد بتوظيف للموارد *اكثر كفاءة* .

وفي مثل الشروط التي نقترحها يمكن حتى للتجار ورجال الاعمال والمنظمين الاقتصاديين ان يتمتعوا باستثمارات اقوى من مجرد الوعد بأرباح اكثر ،وما يراد بهذا الصدد هو وجود فكر استراتيجي تنموي ، وصورة للمشروع المجتمعي المستقبلي ، فالعصر الذهبي لم تخلفه البلدان الخليجية وراءها بل ما زال امامها .

ولا شك بأن مثل هذه التصورات لها شروطها الابتدائية ، وابعادها العربية والدولية ، اذ في البعد العربي يجب ان تتوافر حالة الاعتماد الجماعي على الذات ، وفي البعد الدولي تتطلب فك الارتباط بالتبعية للنظام الاقتصادي العالمي ، ورسم علاقات اختيارية من موقع القوة التفاوضية ، والتقسيم الاكثر عدالة للعمل .

(٢) بعد محاولة تحليل التكوين الاجتماعي واوضاع التنمية بوضعها الحالي وبتصورها المعياري في البلدان النفطية ، والتي ضمّنّاها اسباب الاعتماد على العمالة الوافدة ، نناقش الآن بعض المقولات الفرعية التي جاءت في الدراسة عن آثار العمالة الوافدة على التنمية والتنمية البشرية في البلدان الخليجية .

يعتقد الباحث بأن العمالة الوافدة تفرض تكلفة فعلية عالية على الاقتصادات الخليجية ، فإضافة الى تكلفة الاجور ، هنالك التكلفة الاجتماعية التي يوفرها البلد من خلال الخدمات الصحية والامنية والخدمات الثقافية والتعليمية ودعم المواد الغذائية والكهرباء والماء والمنتجات النفطية وغيرها . ويعتقد بأن ذلك لا يعكس المصالح الحقيقية للمجتمع .

وأجد نفسي ، تعليقاً على تلك المقولة ، مضطراً للقيام ببعض الحسابات الابتدائية معتمداً على الارقام التي جاء بها الباحث ، والمقتبسة من احدى الدراسات . اذ يظهر لنا بأن اجور العامل الوافد لا تتعدى بالمعدل ١,٣٠ دولاراً في الساعة ، وحتى اذا اضفنا لها ارقام التكلفة الاجتماعية التي جاءت بها الدراسة ، فإن الاجر لا يتعدى اكثر من ٦,٥ دولارات في الساعة .

ومن حقنا أن نتساءل هنا ، هل يعتقد الباحث بأن مثل هذه التكلفة الفعلية تعتبر عالية لعامل يعمل في بلدان تشكل معدلات الدخل فيها اعلى معدلات في العالم؟ وهل ان الخدمات

الاجتماعية هي هبات كما يتم تصويرها ام حقوق للعمال ؟ وهل هنالك قوانين تحدد الحد الادنى للاجور مجاراة لمستوى المعيشة كي تقل التكلفة الاجتماعية التي تتحملها الدولة ؟

- يوضح لنا د. سعد الدين بأن ما حدث في البلدان النفطية لحد الآن لا يشكل تنمية ، وان هنالك عملية تحديث لم تبن قاعدة انتاجية على النحو المستقل مستقبلاً .

ونناقش د. سعد الدين في مقولته الدقيقة باثارة ما يلي :

(أ) ان الذي يؤثر على نظرة الشباب الخليجي الى المهن والاعمال المختلفة ، ليس هو تدفق النفط وإنما كيفية استثماره واعادة توزيعه ، وتلك اشارة وردت في مكان آخر من ورقة الباحث ، الا اننا نزيدها تعميقاً بقولنا « ان الدور الاساسي للدول الخليجية بفرضية استمرار الاوضاع الحالية سيظل لفترة طويلة هو دور الموزع للعائد النقدي للنفط ، ويكون دور الافراد هو دور المتلقي لنصيبه من دخل الدولة من النفط . وان الدولة هنا ليست في وضع صاحب عمل والفرد في وضع عامل . اذ انهما لا يحتلان طرفين في عملية انتاجية ، حيث يحتاج العامل للعمل ، ويحتاج صاحب العمل لعامل ، وينمو كل من الطرفين داخل الآخر . اذ ان ذلك الوضع هو اقرب لدور المحسن والمستجدي . والعلاقة ليست متبادلة ولا متساوية ، اذ ، بدلاً من ان تقوم الطبقات الدنيا بدعم واطعام الطبقات العليا ، فإن الوضع الحالي هو ان الطبقات العليا تقوم بدعم واطعام الطبقات التي دونها »[1] . وتلك هي الحالة الطفيلية .

(ب) اذا أردنا ان نحلل الجهود الحالية لتنمية رأس المال البشري في البلدان من خلال مؤسساتها التعليمية ، ومدى قابليتها على احلال العمالة الوافدة بمستوياتها المهنية المختلفة بالعمالة الوطنية ، فعلينا على الاقل ان نلقي نظرة على اوضاع وسياسات تلك المؤسسات وهياكلها ومخرجاتها في البلدان الخليجية .

- إن ما يمنحه النظام التعليمي في تلك البلدان من شهادات يمكن اعتبارها بمثابة « سلع » وليس « دبلومات » لانجاز فعلي وحقيقي[2] ، كما لا يتوافر اي نوع من الربط بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل ، بدليل ان عدد طلبة الانسانيات في جامعة الخليج يفوق بكثير عدد الطلبة في اختصاصات العلوم ، وان الدراسات الميدانية قد اثبتت نقلة وظيفية هائلة بين الخريجين في سوق العمل بحيث لا يتم الاستفادة من الخبرات في مواقعها .

- إن التعليم ، وخاصة الجامعي منه ، هو تعليم تابع للمؤسسات الغربية ، ولا يراعي

---

(١) نورة الفلاح ، « الكويت : محاولة لفهم البناء الاجتماعي ، » ورقة قدمت الى : المعهد العربي للتخطيط الكويت) ، منظمة العمل العربية وجامعة الدول العربية ، الامانة العامة ، الدائرة الاجتماعية ، ندوة الاطار الفكري للعمل الاجتماعي العربي ، الكويت ، ٢٦ ـ ٢٩ آذار / مارس ١٩٨١ ، ندوة الاطار الفكري للعمل الاجتماعي العربي ، الكويت ، ٢٦ ـ ٢٩ اذار / مارس ١٩٨١ (الكويت : المعهد ، ١٩٨١) .

(٢) يحدثني احد الزملاء بأنه قد شاهد شعاراً على احدى جدران المدارس في الكويت يقول التالي « العلم زينة للاغنياء ومصدر رزق للفقراء » .

مبدأ خصوصية البلدان شحيحة العمالة التي يخدمها . اذ ان مما يبعث على الدهشة على سبيل المثال ان نرى بأن الجامعات الخليجية تأخذ بنظام المقررات المقتبس من النظام الامريكي ، بدون مراعاة فوارق سوق العمل في المجتمعين ، ونعتقد بأن مثل هذا النظام هو نوع من الرفاه والليبرالية التي لا يمكن توفيرها في المجتمعات الخليجية والتي تحتاج الى كل اصبع وطني للمشاركة في سوق العمل والتسريع في عملية الاحلال .

ـ كذلك فإن العديد من الجامعات الخليجية قد قامت من دون حساب للتوقعات المستقبلية ، وقابلية سوق العمل على امتصاص خريجيها ، وانشأت اقساماً لا حاجة ماسة اطلاقاً لاسواق العمل المحلية بمخرجاتها ، مما دعاها وبعد فترة قصيرة من قيامها الى اعادة غلقها من جديد ، بعد ان توقف سوق العمل عن استيعاب المزيد . (حالة قسم الجيولوجيا في جامعة قطر مثلاً) .

ولعل مقولة (العصبية النفطية) التي جاءت بها احدى الدراسات المقدمة للندوة ، تنسحب على مسألة انشاء الجامعات في بلدان الخليج العربي ، وخاصة تلك التي لا تتمتع بكثافة سكانية مبررة . اذ ان قيام الجامعات هو من نوع (المشروعات الاستعراضية) ، والتفاخر بأن في البلد المعين جامعة ذات برج عالٍ تراه من كل اطراف المدينة .

ومن الناحية النوعية للمناهج المقررة ، فإنها تعاني من غربة هائلة عن واقع المجتمعات الخليجية ، وما تحققه في نظرنا هو نوع من الفقر الفكري ، ولا تراعي من قريب او بعيد مبدأ الخصوصية المطلوبة والتي نعتقد بها بالنسبة لمؤسسات التعليم في هذه البلدان ، اذ يجب ان يكون هناك تعليم (نحن) ، تمييزاً عن تعليم (الغير) ممن لهم ظروفهم الطبيعية وممن يتمتعون بوفرة سكّانية ومعدلات نشاط اقتصادي عالية .

ب ـ البعد العربي

من خلال هذا البعد يمكننا ان نضيف بعض الابعاد التي لم تتطرق لها الدراسة ، وان نناقش البعض الآخر الذي جاءت به ، وكالآتي :

(١) من ضمن الاسئلة التي لم تتناولها الورقة هي لماذا كان الاعتماد على العمالة العربية الوافدة قائماً في البلدان الخليجية خلال فترة الستينات وحتى بداية السبعينات ، ومن ثم تحول نحو الميل لاستيراد العمالة الآسيوية بعد ثورة اسعار النفط عام ١٩٧٣ .

وللجواب عن ذلك فإنني ممن يعتقد بأن لذلك ترابطاً وثيقاً بمراكز القوة السياسية في الوطن العربي ، اذ ان مركز القوة السياسي العربي ، كان قبل عام ١٩٧٣ ، خارج المنطقة الخليجية (في مصر بالدرجة الرئيسية وفي مواقع اخرى بصورة ثانوية) ، وعليه فإن البلدان النفطية كانت في موقع ارضائي لمواقع القوة ، عن طريق استيراد عمالة من تلك البلدان .

اما بعد ثورة اسعار النفط ، وتعاظم القوة النفطية ، وانهيار بعض مراكز القوة في الوطن

العربي ، فقد تحولت القوة الى البلدان النفطية ، وبدأت بالارتباط بالنظام الرأسمالي العالمي اكثر من ارتباطها ببقية البلدان العربية . مما جعلها تفكر بمنظور ارباحي في عملية استيراد العمل ، وليس من خلال المنظور القومي المفروض عليها سابقاً .

(٢) تذكر لنا الدراسة « بأن تطوير قاعدة انتاجية قادرة على استمرار النمو الذاتي في بلدان الجزيرة العربية المنتجة للنفط سيبقى غير قابل للتحقيق في اطار اقتصادياتها القطرية الضيقة ، حتى وان حققت قدراً اكبر من التكامل فيما بينها دون حدوث تكامل اوسع على المستوى العربي » .

ونحن نتفق اتفاقاً تاماً مع تلك الرؤية ، ونتفق بأن التوجه القطري في التنمية في البلدان الخليجية سيكون على حساب حجب اعادة توزيع الموارد (والبشرية منها) ، واستمرار الاعتماد على العمالة الوافدة ، وعدم امكانية تطوير القاعدة الانتاجية ... الخ . الا اننا نطمح من الباحث ان يوضح لنا ما هي صورة او آليات تحقيق التكامل العربي المطلوب هل ان ذلك يتم بفرضية ثبات القوى الاجتماعية الفاعلة حالياً كما هي عليه ؟ اذا كان الجواب بنعم ، فما رأيه باستراتيجية التعاون الاقتصادي العربي التي صادقت عليها اعلى مستويات القرار العربية . والتي تم تسفيهها عندما وصلت الى مرحلة التطبيق ؟ اما اذا كان الجواب بكلا ، فما هو الحد الادنى السياسي والاجتماعي الذي يمكن ان يحقق العمل القومي العربي المشترك؟ فنحن نعلم بأن الطلب على العمل القومي ينتج عن اعادة توجيه لبناء القيادات السياسية ، والقاعدة الاجتماعية ـ الاقتصادية وبالشكل الذي يمكن ان يضمن لها نوعاً من الدينامية الداخلية .

وحتى اذا ما سلمنا بامكانية اسهام العمل القومي في تحقيق التنمية على مستوى الوطن العربي ، فعلينا ان نكون حذرين في التمييز بين طرح المبادرة وبين مواصلتها ، لانها قد تكون ملائمة في حالة وجود الاهداف المشتركة في محصلة زمنية معينة ، ولكنها تتفتت في مراحل اخرى ، فهي لا تعتمد على الايديولوجية بقدر اعتمادها على الشعور المشترك ، كما انها قد تخلق بعض القيادات ممن لها دراية في مسائل الطرح السياسي اكثر من المعرفة في الادارة التنموية .

هذا اضافة الى ان العمل القومي اذا ما ظل بأيدي الطبقات المسيطرة ، يفقد قوته ، ويصبح ديماغوغياً ، وليس عملاً حقيقياً لجمع اطراف الفئات الاجتماعية لتحقيق الاتفاق الادنى .

ج ـ البعد العالمي

لم تتطرق الدراسة بما فيه الكفاية عند توصيف عملية التنمية في البلدان الخليجية الى اثر العامل الخارجي ، الا من اشارة عابرة بأن تلك التنمية انما هي تنمية تابعة . كما لم تحلل لنا كيفية تأثير العامل الخارجي على مسألة اللجوء للعمالة الوافدة، وخاصة الآسيوية منها .

وهنا نحاول اضافة الآتي :

ـ ان وجود النشاط الاقتصادي النفطي في البلدان الخليجية ، كنشاط تحدده احتياجات

البلدان الرأسمالية المصنعة ، قد جعل منها (طرفاً) يدور حول بلدان (المركز) الرأسمالية ، وأوجد لها موقعاً مجحفاً في التقسيم الدولي للعمل (دول المتعطلين المستهلكين مقابل دول المنتجين) .

كما ان الرأسمالية العالمية قد قدمت للبلدان النفطية بعض مشروعات التصنيع الوهمية لانتاج السلع الكمالية والاستهلاكية ذات الاهمية الثانوية ان وجدت . وحتى مشروعاتها البتروكيماوية الثقيلة سوف لن تعفيها من التنافس والاحتكار الرأسمالي .

ـ ان الاعتماد على العمالة الوافدة (وخاصة الآسيوية منها بعد عام ۱۹۷۳) له بعد دولي ناتج عن طبيعة ارتباطات الاقتصاديات الخليجية باقتصادات المركز وبشركاته المتعددة الجنسية .

إذا تم الاعتماد على العمالة الوافدة ، فهو نمط من انماط تدويل رأس المال والعمل ، ففي الوقت الذي نجد فيه ان رأس المال الغربي يهاجر الى البلدان النامية لضمان استمرار عملية الانتاج ، وعدم عرقلتها بالاضرابات والمطالبات برفع الاجور التي تطالب بها نقابات العمال في بلدانها ، فإنه يختار لذلك بلداناً تكون انظمتها قمعية لا تسمح بالتنظيمات العمالية ، كما يتمتع بمستوى منخفض للاجور . وبمعنى ادق فإن تلك الرساميل تبحث عن متغيرين اساسيين (الطاعة ورخص اليد العاملة) .

والامر ينسحب بشكل آخر على البلدان الخليجية النفطية ، ولكن بدلاً من ان يهاجر رأس المال الى حيث العمل ، فقد حدث العكس ، ولكن بشرط توفر المتغيرين نفسهما (الطاعة ورخص اليد العاملة) . ومن هنا جاءت مسألة تفضيل العمالة الآسيوية على العمالة العربية ، فلم تستخدم الاخيرة خوفاً من امكانية تنظيم نفسها وانصهارها الاجتماعي ، وتحقيق شرخ بين رأس المال والعمل .

تعقيب ٢

نادر فرجاني

إن التساؤل الرئيسي المطروح علينا في هذه الدراسة هو هل كان لاستخدام العمالة الاجنبية ، بشقيها التقليدي والحديث ، تأثير ما واضح على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة ؟

وبهذا الصدد يطرح الباحث التساؤل الآتي : « هل يمكن فصل آثار معينة للعمالة الاجنبية على التنمية ، وتنمية القوى البشرية المواطنة ، ام ان مثل هذه الآثار تعود الى العمالة الوافدة عموماً (عربية كانت او اجنبية)؟» ، بصياغة اخرى ، ان العوامل المنتجة لآثار على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة قد تعود في الاساس الى حجم وتركيب قوة العمل الوافدة ، والمركبات السكانية المرتبطة بها ، في مقارنتها بقوة العمل والسكان من المواطنين ، والى النظم والاوضاع التي تحكم العلاقة بين المواطنين والوافدين بغض النظر عن بلدان الاصل التي تستقدم منها العمالة الوافدة . والتساؤل مشروع ، ويبدو ان التسلسل المنطقي لمحاولة الاجابة عنه يتمحور في النقاط الآتية :

١ ـ ما المقصود بالتنمية وتنمية القوى البشرية ؟

٢ ـ هل كان لاستقدام العمالة الوافدة لبلدان الخليج بالحجم ، والتركيب ، والظروف التي سادت تأثير ما على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة ، بالمعنى الذي تحدد في النقطة الاولى ؟

٣ ـ هل كان للاعتماد على العمالة الوافدة الاجنبية تأثير على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة ، يختلف نوعياً عن تأثير العمالة الوافدة العربية ؟ اذا كانت الاجابة بالايجاب فكيف ؟ اما اذا كانت الاجابة بلا ، فيمكن طرح السؤال عما اذا كان هناك فارق في الدرجة بين تأثير القوى العاملة الوافدة الاجنبية وبين تأثير العمالة الوافدة العربية . اذا كان هناك فارق في درجة التأثير وجب توضيحه . واذا لم يكن هناك حتى فارق في الدرجة ، فإن هذا يعني تجانساً مطلقاً بين دور العمالة الوافدة الاجنبية ودور العمالة الوافدة العربية في الاقتصاد السياسي لمجتمعات الخليج العربي . ولا نرى ان هذا صحيح بداية .

والحق ان هناك فوارق واضحة نوعاً ودرجة بين وقع العمالة الاجنبية الوافدة على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة بالمقارنة بالعمالة العربية الوافدة .

وكنا نود لو امكننا أن ننظم تعقيباً على الدراسة المقدمة حول التسلسل المنطقي الذي عرضناه . ولكن الدراسة المقدمة لم تتح لنا هذه الفرصة كاملة ، اذ تقرر الدراسة انه « يصعب فصل الآثار التنموية سواء الايجابية او السلبية لظاهرة العمالة الوافدة العربية عن العمالة الوافدة غير العربية » وتنتهي بعد تقديم مجموعة من الاسباب لذلك الى انه ، اذا كانت هذه الاسباب صحيحة « فإن السؤال الخاص بالعلاقة بين العمالة الاجنبية والتنمية يتحول الى تساؤل حول دور العمالة الوافدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الخليج العربي » وتمضي الدراسة قدماً في مناقشة تتعرض لآثار العمالة الوافدة على التنمية في الخليج العربي . وفي تقديرنا ان الاسباب المقدمة لصعوبة فصل آثار العمالة العربية عن الاجنبية ليست صحيحة على اطلاقها .

فليس صحيحاً ان « الوافدين من العرب وغير العرب يعملون جنباً الى جنب في مختلف الانشطة الاقتصادية » (التشديد من عندنا) . واذا كان هذا صحيحاً في بعض البلدان على مستوى الحد الاول من التصنيف القطاعي للنشاط الاقتصادي فإن هذه المغالطة الاحصائية تكاد تنتفي في تفحص تصنيف اكثر تفصيلاً للنشاط الاقتصادي . وهي بالتأكيد تختفي على مستوى المنشأة في أغلب بلدان الخليج . وحتى اذا ضمت منشأة ما عمالاً وافدين عرباً واجانب ، فتدل المشاهدة (راجع « ملف المعلومات ») ، على انه لا تقوم علاقات وطيدة بين العرب والاجانب . بل حتى لا تقوم مثل هذه العلاقات بين الفئات المختلفة للاجانب ذاتهم . والافتراض ان كلًا من هذه الفئات ينشىء علاقة ثنائية مع النسق الاجتماعي ـ الاقتصادي الذي يحكمه المواطنون من دون اقامة علاقات تفاعل قوية مع باقي الفئات الوافدة .

وماذا عن قطاع الخدمة الشخصية ؟ الا يمكن القول بأنه يكاد يكون حكراً على الاجانب خلافاً لما تقول به الدراسة . اقول يكاد يكون تلافياً للنسبة الضئيلة التي تنفي ، منطقياً ، مقولة الاحتكار الكامل . ولكن التنمية لا تتأثر كثيراً بهذا التحفظ المحدود .

والحق أنه يُشتمُّ من الدراسة ، رغم التقرير السابق صعوبة الفصل بين آثار العمالة الوافدة الاجنبية ، ان هناك فارقاً في الدرجة . مثلًا القسم الخامس من الدراسة حيث تدخل على مقولات مهمة عن العمالة الوافدة تخصيصات للعمالة الاجنبية توحي باختلاف آثارها التنموية في الدرجة عن آثار العمالة الوافدة العربية .

ولكن النقطة الجوهرية في هذا الصدد هي ان هناك ، اضافة لما سبق ، خصائص محددة للعمالة الاجنبية تجعل آثارها على التنمية في بلدان الخليج العربي مختلفة في الدرجة وفي النوع ايضاً عن آثار العمالة العربية الوافدة .

١ ـ التنمية وتنمية القوى البشرية

تقول الدراسة إن « التحديث الذي طرأ على هذه المجتمعات لا يعني . . . حدوث تنمية » . وهي مقولة نتفق معها . ويفهم من تفسير هذه المقولة ان الكاتب يرى ان التنمية عملية مجتمعية لها شروط تشمل تطوير القاعدة الانتاجية المحلية بما عليها من مواصلة النمو ذاتياً ، وتنمية مهارات وقدرات القوى البشرية المواطنة ، وبناء المؤسسات العلمية والفنية ، والتحرر من التبعية للخارج ، والتكامل في اطار عربي .

ونود أن نضيف الى هذه الشروط مقومين اساسيين :

أ ـ احداث تغيير هيكلي في التشكيلة الاجتماعية ـ السياسية الحاكمة ، يؤدي الى زيادة مشاركة المواطنين في تسيير امور المجتمع والى الاقتسام العادل لعائد النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي على اساس الخدمة المقدمة للمجتمع .

ب ـ أن يتم كل ذلك في اطار اغناء الخصوصية الحضارية للمجتمع . فالتنمية في تقديرنا ، هي عملية نهضة حضارية تستهدف الوصول لمستويات رفاه مادي ومعنوي اعلى للناس .

وقد يرى بعض الباحثين ان هذه امور خلافية . ولكننا نعتقد ان هذين المقومين ، اضافة الى التكامل العربي ، يبعداننا بوضوح ، عن التصورات التكنوقراطية للتنمية التي لا تؤدي الا الى تفاقم الجوانب الجوهرية للتخلف حتى مع ارتفاع المستوى المادي لبعض السكان . ومن دون هذه المقومات لا يمكن على الاطلاق ، في تقديرنا ، التوصل للشروط المقدمة من الباحث .

ولا تقدم لنا الدراسة تحديداً مباشراً لمفهوم تنمية القوى البشرية المواطنة ، وانما يستشف من المعالجة أنها تستهدف المشاركة الفاعلة للقوى العاملة المحلية في صنوف النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي المختلفة خاصة في المراكز القيادية . وتقويم الكاتب أن هذا غير قائم الآن .

ولكن عملية تنمية القوى البشرية ، وهي أهم محاور التنمية ، تتمثل في رفع خصائص البشر من معارف ومهارات وقدرات من ناحية ، وفي الاستفادة الاعظم من هذه الخصائص في النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي . ومرة اخرى يلعب التنظيم الاجتماعي القائم على المشاركة دوراً جوهرياً في هذا النشاط .

ويمكن الاشارة هنا ، عرضاً ، الى ان التعليم باشكاله المختلفة وإن كان قد انتشر في بلدان الخليج الا ان نوعيته ما زالت متدنية وانه لا توجد مؤشرات دقيقة على ان المستوى

الصحي في بلدان الخليج العربية بالارتفاع الذي يظنه بعضهم . اما الموقف بالنسبة للمشاركة فمعروف .

٢ ـ تأثير العمالة الوافدة على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة

يمكن تلخيص موقف الدراسة في أن هناك عدة عوامل انتجت الموقف الحالي من التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة في بلدان الخليج العربية . اولاً ، كان هناك التوظيف الاجتماعي لعائدات النفط الذي قام في اطار التشكيلة الاجتماعية ـ الاقتصادية الحاكمة ، وقد ترتب على هذا التوظيف قيام اشكال من النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي تطلبت عمالة وافدة . هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى ، أدت هذه التوظيفات الى انشاء « ريوع » على شهادة الجنسية وشيوع المضاربة بما افسدت نسق الحوافز للتعليم وللعمل الجاد المنتج . وبهذا اكتملت حلقة شريرة ادت الى زيادة الاعتماد على العمالة الوافدة ، والى تفاقم مشكلة القوى البشرية المواطنة . وهذا تحليل نتفق معه .

ويرى الباحث أنه يمكن مع ذلك التعرف على آثار سلبية لانتشار العمالة الوافدة ، وبخاصة الاجنبية ، على التنمية وسلوكيات العمل وهذا هو موضوع الدراسة الاساسي . ويشير الى عاملين :

أ ـ عدم استقرار قوة العمل الوافدة وضعف شعورها بالانتماء ، ومن المناقشة يمكن ان نتبين ان هذا يؤدي الى انخفاض الانتاجية الاجتماعية للعمل ، والى نشوء آليات تلقائية تفسد سلوكيات العمل لدى المواطنين انفسهم .

ب ـ ان انتشار العمالة الوافدة ، نظراً لتفضيل منظمي القطاع الخاص لها ، ينطوي على تكلفة مرتفعة و « اهدار واسع النطاق لموارد المجتمع التي هي في النهاية محدودة » والى تبني فنون انتاجية كثيفة العمالة في اقتصاديات تتسم بندرة نسبية بالسكان وقوة العمل مما يشكل قراراً اقتصادياً غير عقلاني . ويعني في النهاية ازدياد مساهمة الوافدين في السكان وقوة العمل الى حدود غير مقبولة .

وفيما يتعلق بالنقطة الاولى نرى بداية توضيح ان ما يتوافر من بيانات محدودة يشير الى ان القطاع التقليدي من الاجانب الوافدين هو اكثر استقراراً في المتوسط من العرب الوافدين ـ باستثناء الفلسطينيين ـ (خلافاً لما جاء في الدراسة) كما انه في حالة العمالة الوافدة وبخاصة مجمعات العمل لا يتم اي ادماج للعمال الوافدين ينطوي على نفقة اجتماعية (خلافاً لما جاء في الدراسة) بل على العكس يبذل جهد اجتماعي ـ سياسي لابقائهم منفصلين ، وهذا هو احد اسباب ضعف الشعور بالانتماء .

ونرى ان السبب الاهم لضعف الانتاجية الاجتماعية هو وهن الاحساس بالانتماء .

اما عن النقطة الثانية ، فهي تتعلق بالعمالة الوافدة ككل ، ولكن في المقام الاول بالعمالة

الاجنبية . فإذا افترضنا نمط الانفاق الموجه حكومياً ، وقبول الحكومات لانماط النشاط الاقتصادي الخاص بدعوى الحرية الاقتصادية ، التي لا مثيل لها في العالم ، فإن منظم القطاع الخاص ، باستثناء محدود يتعلق بالبحرين ، لا يواجه اختياراً بين قوة عمل مواطنة وقوة عمل وافدة . فالاولى محدودة جداً بالمقارنة مع الطلب ، ومغيبة عن اي طلب فعلي عليها للانشطة الانتاجية ، نتيجة للاسباب التي قُدِّمت اعلاه . وانما يواجه معظم القطاع الخاص ، والقطاع الحكومي ايضاً ، خياراً بين عمالة وافدة عربية او اجنبية .

ويقدم الكاتب بعض الاسباب لتفضيل المنظم بالقطاع الخاص للعمالة الاجنبية في معرض الحديث عن تفضيل اساليب الانتاج كدافع العمل ، ولكنه لا يقدم لنا سبباً مهماً ، وهو غياب التنظيم الحكومي لشروط ولتكلفة استخدام العمالة الاجنبية ، كما لا يتضح ترتيب لأهمية هذه العوامل . ومن قليل المعلومات المتوافرة يظهر ان انخفاض الاجر وقبول الاجانب لعلاقات عمل وظروف معيشة متردية ، هي من اهم اسباب تفضيل العمالة الآسيوية ، من النمط القديم . اما النمط الجديد ـ مجمعات العمل ـ فيعود تفضيله لاسباب تتعلق ، في تقديرنا، بالتركيبة السكانية ورغبة السلطات في التقليل من العمالة التي قد تنزع للاستقرار ، وهو الاهم ، والتفاعل مع المواطنين.

اما بالنسبة لارتفاع التكلفة الاجتماعية للعمالة الوافدة ، فإن لهذا تأثيراً سالباً على التنمية ، ونود ان نوضح ان هذا يعود في الواقع الى اطلاق حرية القطاع الخاص في تعظيم الربح وضعف حساسية القطاع الحكومي لهذه الاعتبارات . ونحن نقبل هذه النقطة فقط في حدود التزيد غير المبرر في العمالة الوافدة . اذ أن الكاتب يبدأ بتقرير ان « التطوير السريع في المجتمعات الخليجية . . ما كان يمكن أن يحدث دون الاستعانة بالعمالة الوافدة » ، ثم نواجه بمسألة التكلفة الاجتماعية . وعموماً كنا نتمنى لو ان هذه النقطة عرضت بشكل يقابل بين الانتاجية الاجتماعية للعمالة الوافدة وتكلفتها .

٣ ـ الأثر المتميز للعمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية

إن هذا الموضوع هو المحور الاساسي للدراسة ، ونعتقد ان الدراسة المقدمة لم توفه حقه . وكما اسلفنا ، نحن نرى ان هناك فارقاً في النوع وفي الدرجة بين آثار العمالة الاجنبية والعمالة العربية الوافدة .

من حيث النوع ، قدمنا أن التنمية هي نهضة حضارية . اي لا بد من وجود وعاء حضاري متميز يمكن لشعب ما أن يجد فيه هويته ويشحذ امكانيات الابداع الذاتي تخلصاً من الهيمنة الحضارية الغربية والتي تكرس التبعية والتخلف . وفي الوطن العربي يعني هذا تطوير طريق للخصوصية الحضارية المجددة يقوم على التراث العربي من ناحية وتكامل اجزاء الوطن من ناحية اخرى .

ولا ريب ان فارقاً نوعياً يوجد ، على الاقل من حيث المبدأ ، بين الاثر المدمر الذي يترتب على انتشار العمالة الاجنبية ، خاصة بالدرجة التي نشاهدها حالياً في بعض اقطار الخليج العربي ، على الثقافة العربية ، وقد تطرقت عدة دراسات لهذا الموضوع بالتوصيف والتحليل ، وبينت الاثر الايجابي الذي يمكن ان ينتج عن الانتقال الحر للعرب الى بلدان الخليج العربية للعماله والاقامة في اطار تفاعل تكاملي عربي حقيقي يدعم الهوية الحضارية العربية . بالطبع، نحن بعيدون الآن عن هذه الصورة المشرقة للتبادل البشري بين البلدان العربية . ولكن الاعتماد على العمالة العربية يحمينا على الاقل من الآثار السالبة لانتشار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية . واذا فقدت اجزاء من الوطن العربي هويتها الحضارية ، فقد تم انتزاعها من الوطن الكبير وفقدت فرصة التنمية الحقيقية ، واضعفت من امكانية التنمية للوطن كله .

اما من حيث الدرجة ، فالحجة ان للعمالة الاجنبية خصائص تجعلها تختلف عن العمالة العربية الوافدة في مدى احساسها بالانتماء ، وفي تأثيرها على سلوكيات العمل في المجتمع .

من حيث الاحساس بالانتماء ، يؤدي التمايز الثقافي والاجتماعي الى احساس اكبر بالغربة عن المجتمع الخليجي ككل . ويزيد من حدة هذا الاحساس ان القطاعات الاكبر من العمالة الاجنبية تنتمي الى قاع السلم الاجتماعي التفريقي السائد في بلدان الخليج العربية ، وتعاني ظروف عمل ومعيشة قاسية ، راجع « ملف المعلومات » ، مما يجعلها تشعر بالقهر والاضطهاد . ويدفعها احياناً الى سلوك عدائي ضد المجتمع .

أما عن سلوكيات العمل ، فنرى ان العمالة الاجنبية ، التقليدية هي المثل على سلوكيات العامل الوافد الانتهازي . وليست هذه ادانة لهؤلاء البشر ، وانما هي في حقيقة الامر ادانة للظروف التي دفعتهم الى الهجرة ، والى الاساليب التي تم بها احياناً استقدامهم الى الخليج ، والى طريقة معاملتهم في بلدان الاستقبال . ولكن ليس من شك ، ان جماع هذه الظروف ادى الى ان تقبل العمالة الآسيوية التقليدية باجور متدنية جداً ، بالمقارنة مع مستويات الاجر السائدة في بلدان الخليج ، وان تتحمل ظروف وعلاقات عمل ومعيشة مهينة . ونحن نرى ان هذه هي العوامل الاساسية التي انجبت كثيراً من قيم التعالي والتكاسل والانصراف عن المهن التي تقتضي الجهد والعمل اليدوي . راجع « ملف المعلومات » .

ونحن لا نقول ان العمالة العربية الوافدة لا تساهم في افساد سلوكيات العمل في البلدان الخليجية ، ولكنها لا تقوم بهذا بالدرجة نفسها التي تساهم بها العمالة الآسيوية التقليدية . ويعود هذا بالطبع الى ان الوافدين العرب من ناحية تكثر فيهم المهارات بالمقارنة مع العمالة الآسيوية التقليدية . ومن ناحية اخرى ، ورغم ان المهاجرين العرب يخضعون من حيث المبدأ ، لظروف عملية الطرد ، الاستقدام ، الاستخدام نفسها التي يخضع لها العمال الآسيويون الا انهم لا يعانونها الا بدرجة اقل كثيراً .

ومن الواضح ان الملاحظات السابقة تنصب على العمالة الآسيوية التقليدية . اما عن نمط « مجمعات العمل » فنحن نشكك في ان له اضافة تنموية بالمعنى الذي قدمناه . ولنتصور مصنعاً انشأته شركة كورية على ارض عربية بأيدٍ عاملة اجنبية ومواد خام ومعدات كورية وباستخدام مستلزمات معيشة مستوردة من الخارج للعمال الذين قاموا بانشائه ويتم تشغيله بخامات وبأيد عاملة اجنبية . هل يعد هذا انجازاً تنموياً للبلد الذي يقوم على ارضه؟ هذه بالطبع حالة قصوى مبالغ فيها لتوضيح المقصود . والمغزى ان نمط الانتاج القائم على هذه الطريقة لانجاز الاعمال ، وان كان له مزاياه بالنسبة لتركيب قوة العمل والسكان ، تثير تساؤلات جوهرية حول نمط الانماء القائم من الخليج ومغزاه المستقبلي ليس فقط للخليج وانما للوطن العربي ككل .

المناقشات

١ ـ نعيم الشربيني

من اهم ما ذكره د. ابراهيم سعد الدين هو التفرقة بين التحديث والتنمية . وبالنظر الى مفهومه في التنمية والذي ينصب على زيادة قدرة المواطنين على الانتاج ، والتحكم في الموارد ، بما فيه من تطوير التكنولوجيا ، وكذلك بتوسيع مفهوم التنمية وفقاً للدكتورة سعاد الصباح لتشمل تطوير الهياكل الاقتصادية والاجتماعية ، فأود ان أركز على نقطة مهمة ذكرتها د. سعاد بطريقة عابرة ، وهو دور المرأة .

فالمرأة هي مورد بشري مهم، اذا ما أمكن استخدامه بطريقة جيدة ، فإن المجتمعات الخليجية سوف تنتقل من مرحلة التحديث الى مرحلة التنمية ، بمعناها الموسع . ولا بد ان تكون مساهمة المرأة في عملية التنمية مرتكزة على زيادة اقبالها على التعليم . ولقد رأينا من احصائيات التعليم في البلاد الخليجية تزايد اعداد الاناث بسرعة وفي جميع مستويات التعليم . كما أن خطط الاباء لتعليم الاناث في المستقبل اصبحت لا تختلف عن خططهم لتعليم البنين في جميع مستويات التعليم ، كما أشارت بذلك دراسة ميدانية قام بها البنك الدولي في العربية السعودية .

معنى هذا ان دخول المرأة الخليجية الى سوق العمل سيمكن تعظيم آثاره اذا ما امكن تركيز مساهمتها في الشرائح العليا للعمالة ، اي في الفئات الفنية والمهنية . إذ ان مثل هذا التحول لن يؤدي فقط الى دفع عملية التحديث في اتجاه التنمية ، وانما سيخفض كذلك من دور العمالة الوافدة في الشرائح العليا للعمالة .

٢ ـ مرفت بدوي

أشار د. ابراهيم في بداية حديثه ، انه ليس من السهل التفرقة بين آثار العمالة الاجنبية على التنمية وآثار العمالة الوافدة عامة ، وان كان د. ابراهيم يعني بذلك انه من الصعب

توصيف الظاهرة توصيفاً كمياً ، فقد اتفق معه . غير انني لا اظن ان ذلك هو ما كان يعنيه ، وبالتالي فإن الامر يبقى في رأيي كما اشار اليه د. نادر فرجاني في تعقيبه . ان التنمية هي فضلاً عما اشار اليه د. ابراهيم من انها القدرة على الانتاج والتحكم في الموارد ، فهي كما اشارت د. سعاد الصباح تطوير الهياكل الاقتصادية والاجتماعية بالاضافة الى ما قاله د. نادر فرجاني من انها مشروع حضاري .

ولا يمكن في هذه الحالة اغفال الفرق بين آثار العمالة الاجنبية وآثار العمالة العربية على النسيج الاجتماعي ـ الاقتصادي على نمط التنمية .

ـ وهناك نقطة اخرى ، فالانماط الاستهلاكية للعمالة الاجنبية تختلف كلياً عن الانماط الاستهلاكية للعمالة العربية وخاصة فيما يتعلق بمعدلات الادخار وكيفية التصرف في المدخرات . اذ ان الجزء الاعظم لما تحصل عليه هذه العمالة من مرتبات يرجع الى الدولة المصدر ، وبذلك لا تستفيد منه البلدان النفطية ، فهو يهرب من الدورة الاقتصادية .

ـ اما النقطة الاخيرة التي وردت الاشارة اليها فهي خاصة بمدى تأثير العمالة الاجنبية على تنمية القوى العاملة المحلية ، وهنا ايضاً يوجد اختلاف اساسي وهو متعلق بقدرتها على نقل المهارات . فالعمالة العربية بامكانها ، نظراً لعامل اللغة وعامل الحضارة ولوجود العمال العرب مع الوطنيين في الاماكن نفسها ، اجراء هذا النقل والذي يحدث حتى دون ان يكون على شكل منظم ، وهذا ما لا تقدر عليه العمالة الاجنبية .

٣ ـ محمد عبيد غباش

احب ان أنوه الى عدم صحة وصف د. دارم البصام للطبقة العاملة الاجنبية بأنها رثة ، والتعبير كمصطلح له دلالات غير مقبولة اذ أنه يشمل اللصوص والمحتالين والمومسات . والعمالة الاجنبية في اغلبيتها لا تزاول مثل هذه الانشطة . كذلك فإن تعبير البورجوازية الرثة غير دقيق ، والاحرى ان ندعوها باسم البورجوازية الوكيلية (كومبرادور) نظراً لاتصاف اغلب اعضائها بدور الوكلاء للخدمات والسلع الغربية اساساً ، ودورها السلبي في توليد رأسمالية وطنية .

الملاحظة الأخرى متصلة بما كشفه د. ابراهيم سعد الدين حين ذكر انه « يرجع اقبال العديد من المشروعات في بلاد الجزيرة العربية المصدرة للنفط ، الى استخدام العمل كبديل عن رأس المال الى ان اصحاب هذه المشروعات يقدرون ان توفر العمالة غير الماهرة الرخيصة في الاسواق المجاورة يتيح لهم استخدام العمالة الكثيفة بتكلفة اقل من استخدام وسائل وفنون انتاج اكثر كثافة رأسمالية » . وهذا يوضح حالة العجز التي تمر فيها الانظمة الخليجية عن القيام بدورها التاريخي بالحلول محل القطاع الخاص العاجز عن انماء القوى الانتاجية بقدراته الذاتية وذلك عبر آليات رأسمالية الدولة .

٤ ـ مجيد مسعود

قدم لنا د. ابراهيم سعد الدين ، كما عودنا دائماً ، مساهمة جادة في تحليل بعض ملامح التحديث في هذه المنطقة وآثار العمالة الاجنبية عليه وعلى تنمية القوى البشرية الوطنية . وكما جرى التوضيح ، يصعب الفرز فيما بين ما هو اجنبي وما هو عربي من حيث تأثير العمالة ، وهذا يؤدي بنا في اطار المعطيات المتاحة الى الحديث عن آثار العمالة الوافدة بأسرها .

في رأيي كان لجزء من هذه العمالة الوافدة آثار ايجابية مباشرة وغير مباشرة على تنمية القوى البشرية الوطنية ، وذلك من خلال الجهاز التعليمي والتدريبي ووسائل الاعلام المؤثرة على جمهور واسع من المواطنين ، المسموعة منها والمقروءة والمرئية . . وكذلك من خلال الادارة والتنظيم وبعض مجالات العمل الاخرى .

الا ان الجانب السلبي الذي اشار اليه د. ابراهيم ، هو الأخر موجود ، وفي رأيي لا يمكن ان نحمل العمالة الاجنبية المسؤولية ، لأن طبيعة الأنظمة الاقتصادية الاجتماعية السائدة في هذه المنطقة ، هي التي وفرت الظروف لظهور هذا التأثير السلبي . حيث شجع القوى البشرية المواطنة على التوجه نحو اسلوب الانشطة غير الانتاجية التي لا تزيد في ثروة المجتمع ، وانما تتكوّن دخولها من عمليات توزيع الريع النفطي واعادة توزيع الدخل بطرق متعددة ، ومنها المضاربة في السوق . والتخلص من هذه الظاهرة السلبية يشترط التأكيد على العمل المنتج ومجازاته من حيث كميته ونوعيته واهميته الاجتماعية ،وهذا التوجه سيعزز قيمة التعليم واكتساب المهارات لدى القوى البشرية المواطنة ويزيد من انتاجية عملها المنتج .

٥ ـ عزيزة حلمي

تفضل د. ابراهيم سعد الدين فأشار الى أثر توفر عرض العمالة الرخيصة وسهولة الحصول عليها على اختيار بلدان الخليج لنوعية التكنولوجيا المتبناة في تلك البلدان ، الامر الذي قد يوحي بأن بلدان الخليج ترنو الى تبني سياسات الاستخدام المكثف للعمالة . وهنا اود ان اشير الى تجربة الكويت . لقد تبنت الخطة الخمسية الاخيرة للكويت سياسة الاستخدام المكثف لرأس المال ، وقد تبنت الكويت هذا التوجه من منطلق وعيها بندرة العنصر البشري لديها ، ولذا فقد رأت الكويت ان يكون الاعداد الفني والمهني لابنائها هو لأجل تأهيلهم لتولي الوظائف الاشرافية على ان تعتمد على العمالة الوافدة في تولي المهام المناطة بالعمالة الماهرة وشبه الماهرة .

وقد حدا هذا التوجه بدولة الكويت الى الغاء التعليم الفني والمهني من المرحلة الثانوية والتركيز على التعليم الفني والمهني في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي ، اي مرحلة المعاهد الفنية التي تفرز الفنيين المساعدين الذين يشكلون حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعمال اي الذين يتولون الوظائف الاشرافية كما سبقت الاشارة .

النقطة الثانية ، سبقني اليها د. نادر فرجاني ، وهي تتعلق بتأكيد ارتفاع نسبة الامية في

بعض بلدان الخليج ، وبصفة خاصة في المملكة السعودية ودولة الامارات ، وأزيد من الشعر بيتاً ، فأقول بأن ارتفاع نسبة الامية في تلك البلدان انما يرجع اساساً الى تعاظم نسبة الامية لدى النساء .

٦ ـ عبدالله النفيسي

على الرغم من القيمة العلمية الكبيرة للدراسات المقدمة لهذه الندوة ، الا ان معظمها مضى في طرق المواضيع بمعزل عن الاطار السياسي والعسكري العام لمنطقة الخليج العربي . فقد عالجت الدراسات موضوع العمالة الاجنبية وكثافتها في المنطقة بصورة تكتيكية من عدة زوايا تخصصية ضيقة للغاية مثل : حجم العمالة ، طرق الاستخدام للعمالة ، ظروف معيشة العمالة ، اثر العمالة على الاسرة او التآلف الاجتماعي . . . الخ . وكأن الاوراق باسلوبها الاكاديمي التخصصي تقول او تنطلق من فرضيتين : الاولى ان الخطأ في مشكلة العمالة الاجنبية خطأ فني تكنيكي يمكن تصحيحه في اطار الاوضاع الحالية . الثانية ، ان المنطقة تتمتع بارادة سياسية ـ اقتصادية ـ وعسكرية مستقلة . وفي رأيي ان الفرضيتين غير صحيحتين .

فالخطأ في موضوع العمالة الاجنبية غير تكنيكي ، وانما مرتبط باطار الاوضاع العامة في الخليج . ونضيف بالقول بأن المنطقة تشكو وتعاني من تبعية اقتصادية مُغالية للولايات المتحدة ، كما أنها على الصعيد السياسي والعسكري لا تعدو ان تكون رهينة سياسية وعسكرية لدى الكتلة الغربية وبالاخص الولايات المتحدة . اما كونها تعاني من تبعية اقتصادية مغالية للولايات المتحدة فبالامكان قياس ذلك من خلال درجة الانكشاف الاقتصادي ومؤشر التركيز السلعي ومؤشرات التصدير والاستيراد ومؤشر التبعية التكنولوجية ، وكل هذه المؤشرات تؤكد على ان المنطقة الخليجية تعاني من تبعية مغالية للولايات المتحدة على الصعيد الاقتصادي ، وهذا بحد ذاته يجرح استقلالية القرار السياسي الخليجي .

اما التبعية الغذائية فقد صارت من الامور المعترف بها ، فبعد الحظر القصير على النفط الذي تم بعد حرب ١٩٧٣ ظهر كيسنجر في مؤتمر صحفي وقال ما معناه ان الولايات المتحدة تستطيع بكل سهولة ان ترد على هذا الحظر من خلال حظر الغذاء عن المنطقة . وفعلاً تم تشكيل لجنة في الكونغرس الامريكي وضعت دراسة تبين لنا تبعيتنا الغذائية للولايات المتحدة . اما على الصعيد العسكري ، فإن الولايات المتحدة تبني الآن نظام «C 3» . وهو عبارة عن سلسلة من القواعد العسكرية الثابتة والعائمة فوق بر وبحر الخليج والجزيرة ، وذلك للحفاظ على مصالح الولايات المتحدة في المنطقة ، نظام «C 3» يكلف ما مجموعه ٨٦ مليار دولار ويستغرق بناؤه خمس سنوات ، وقد بُدىء بتنفيذه سنة ١٩٨٠ ، ولن ينتهي قبل عام ١٩٨٥ ، وصفقة الاواكس جزء صغير من ضمنه . والحرب العراقية الايرانية ، والتي ساهمت الولايات المتحدة وحلفاؤها في المنطقة بتأجيجها ، ما هي الا وسيلة لاتاحة الفرصة الكاملة للولايات المتحدة لبناء نظام «C 3» من خلال الاشغال والانهاك التام للقوتين الوحيدتين في الخليج المعارضتين لبناء هكذا نظام . ولذلك لا اتوقع أن تنتهي هذه الحرب بشكل نهائي قبل عام

١٩٨٥ . المهم في كل هذا ان بعض بلدان المجلس الستة (مجلس التعاون) تكفلت بدفع تكاليف بناء نظام «C 3» .

في هذا الاطار السياسي والعسكري والاقتصادي ينبغي ان ننظر الى موضوع العمالة الاجنبية كبقية المواضيع المطروحة اليوم شعبياً في الخليج ، كقضية الديمقراطية وغيرها . وليس من المتوقع ان تسمح اطر الوضعية العامة في الخليج حل مشكلة العمالة الاجنبية او مشكلة الديمقراطية والمشاركة الشعبية في القرار السياسي بمعزل عن المصالح العامة للولايات المتحدة في المنطقة . ولا يتوقع ان تتمكن بلدان الخليج الستة من حل مشكلة العمالة الاجنبية دون ان تتمكن من حل او معالجة مناشىء المشكلة الفعلية وهي التبعية الاقتصادية والسياسية والعسكرية للولايات المتحدة .

٧ ـ عبد المؤمن محمد العلبي

لدي الملاحظات التالية :

الملاحظة الاولى : عنوان الدراسة ينصرف الى العمالة الاجنبية الا انه ناقش العمالة الوافدة دون التمييز بين العمالة الاجنبية والعمالة العربية ، وفي رأيي ان الآثار تختلف والنتائج على التنمية متباينة للفئتين ، وارى بأن الدور الايجابي المستقبلي لمصلحة العمالة العربية الوافدة .

الملاحظة الثانية : تنصرف الى مفهوم التنمية ويضيف د. سعد الدين الى وجود حالتين ، الاولى تنمية والثانية تحديث ، وأنه يرى بأن ما تحققه بلدان الخليج العربي هو تحديث . انني اختلف مع الباحث واعتقد بأن ما تحقق لا يمكن اعتباره تحديثاً كما لا يمكن اعتباره انماء بالمفهوم الشامل للتنمية .

الملاحظة الثالثة : حول موقف الباحث من الآثار السلبية للعمالة الوافدة على ابتعاد قوة العمل الوطنية للانخراط في العمل المنتج بأشكاله المختلفة .

إنني لا اتفق مع السببية التي ساقها الباحث ، الا انني اعتقد بأن الدور التاريخي للعمالة الوطنية لدى بلدان الخليج العربي والبلدان المجاورة لها العربية والاجنبية ، كانت ولا تزال تهتم بالنشاط التجاري وما يرتبط به مباشرة ، وانني احمّل المسؤولية للنظام التعليمي والاعلامي القاصر على جذب العمالة الوطنية للاعتماد على الذات ما أمكن .

٨ ـ باسم سرحان

أشكر د. ابراهيم سعد الدين على بحثه القيّم ، واوافقه على تحليله الدقيق والمتميز . وانا أود التركيز على مسألة الخلل الهيكلي السكاني في الخليج (شحة السكان) ، والذي نتج عنه جزئياً الخلل الهيكلي المهني ، أي عدم تمكن المواطنين الخليجيين من شغل الهيكل

المهني ، الذي جاء نتاجاً للتوسع الاقتصادي . وأنا أرى ان هذا الخلل حقيقي وفعلي ، خاصة اذا كنا سننتقل في بلدان الخليج العربي من مرحلة التحديث الى مرحلة التنمية الفعلية ، اي بناء قاعدة انتاجية .

إن بلدان الخليج العربي في توجهها لبناء قاعدة انتاجية او اقتصاد منتج ، مضطرة بالضرورة الى القضاء على الخلل الهيكلي السكاني والمهني ، او بكلام آخر مضطرة الى استكمال هيكلها السكاني والمهني . وهي امام هذا ، قد تستكمله بعمالة عربية او بعمالة اجنبية او بالاثنتين معاً. وأنا ارى تجنباً لقيام مجتمع شبيه بمجتمع جنوب افريقيا ، ضرورة استكمال الهيكل السكاني الخليجي عربياً. اي اننا بحاجة الى تكامل عربي - عربي .

وانا على ثقة بأن احداً من المسؤولين او المواطنين في الخليج العربي لا يريد مجتمعاً ثنائي الثقافة وثنائي القومية . فمن الصعب قيام تجانس اجتماعي بين العرب والهنود والباكستانيين والسيلانيين ، وعليه فأنا ارى ضرورة البدء باحلال العمالة العربية محل الآسيوية، وضرورة دمج العرب الوافدين في المجتمعات العربية الخليجية ، علماً بأن العرب الوافدين لا يشكلون اي خطر على مجتمعات الخليج . ولا ارى اي خطر او مانع من انتقال ٢ او ٣ ملايين عربي من اصل ١٦٠ مليون للاستقرار في الخليج العربي بشكل نهائي .

وهناك نقطة اخرى مهمة، فالواقع ان بلدان الخليج العربي هي بلدان هجرة ، رغم انها لا تعترف بذلك ، ورغم ان الوافدين لا يعترفون بذلك . الواقع اننا كوافدين مهاجرون ، ووجودنا هنا غير مؤقت ، فقد مضى على معظمنا اكثر من عشر سنوات ، وربما اكثر من عشرين سنة في هذه البلاد ، وهذا يعني اننا مهاجرون فعلاً وان بلدان الخليج العربي بلدان هجرة . ولذا فقد اثبتت التجربة كما قال علي الموسى ان النموذج التنموي السابق ، او نموذج التحديث ، لا يصلح للمرحلة القادمة . تصوري ان هذا النموذج كان يقوم على استقدام عمالة مؤقتة ، تتولى انشاء الهيكل التحتي ، وبناء الخدمات ثم ترحل . ولكن تبين ان الامر ليس كذلك ، وان هناك استمرارية في علاقات العمل. فالمعرفة بالعمل وظروفه المحلية ، تحتاج الى سنوات يصبح بعدها الوافد بشخصه ضروري لاستمرارية العمل . كذلك تنشأ علاقات ثقة ومعرفة وائتمان لا تسمح باستبدال العاملين كل ثلاث سنوات ، او كل خمس سنوات . وهكذا تحدث الاستمرارية وتصبح الاقامة هجرة فعلية بكل ابعادها . وعليه فأنا أرى ان الوقت قد حان لكي تضع بلدان الخليج العربي سياسة هجرة ، وتختار من يصلح للاندماج الاجتماعي ومن يلزمها من العرب لاستكمال مسيرة التنمية .

وأود لفت الانظار الى اننا قد انهينا جيلاً كاملاً من التحديث ، ونحتاج الى جيل آخر للتنمية . وعليه فأنا افهم لماذا لا يتم استيعاب جيل كامل ولد وعاش في الخليج العربي ، وتتراوح اعماره الآن بين ١٥ - ٣٠ سنة ، وتحملت بلدان الخليج العربي تكلفة اجتماعية عالية في تنشئته . هذا الجيل من الوافدين العرب (ابناء وبنات الوافدين الاوائل) ، لا

اری داعياً لتركه يذهب للعمل في مناطق وبلدان اخرى من العالم . فهذا الجيل على ولاء لمجتمعات الخليج ، وهو لا يعرف غير هذه المجتمعات اصلاً ، ويكاد يكون غريباً في القاهرة وعمان وبيروت ودمشق .

اخيراً اود مناقشة نقطة ان معظم الخدمات تذهب للوافدين . وهذه النغمة ظهرت في الخليج العربي عموماً في السنتين الاخيرتين ، وهي ، ان الخدمات تذهب للوافدين . اريد ان اعرف هل هناك اي مجتمع في العالم لا يقدم خدمات للمقيمين فيه ؟ وماذا يفعل الوافدون ، هل يأتون للعمل هنا ويعودون الى بلادهم لشراء خدماتهم ؟ هذه مسألة مستحيلة . اما اذا كان المقصود فرض رسم او اجر على الخدمات فهذه مسألة اخرى ، مقبولة وقابلة للاخذ والعطاء .

٩ ـ نادر فرجاني

لم أنكر وجود الشمس ، اذا كان المقصود بالشمس انه قد حدث تطور في الانتشار الكمي للتعليم ، وارتفاع في المستوى الصحي . كل ما قلت انه لا توجد لدينا بيانات دقيقة حول تغير مستوى التعليم والصحة ، وان ما يتوافر لدينا من معلومات متناثرة وغير دقيقة لا تبين ان المستوى الصحي والتعليمي في الخليج ككل على الارتفاع الذي يظنه البعض الآن ، خاصة اذا أخذنا في الاعتبار ان غالبية سكان بلدان التعاون الخليجي هي في السعودية ، ومؤشراتها في مجالي التعليم والصحة ، بالرغم من التطور ، ما زالت متدنية ومتقاربة مع البلدان العربية الاخرى .

ـ اعتقد انه من المنعش أن توجد خلافات قوية في الرأي . وانا متمسك بموقفي حول المشاركة والوعاء الحضاري للتنمية .

من ناحية ، لا اتصور ان زيادة في المقدرة الانتاجية في اطار ديكتاتوري مثلاً يمكن ان تعد تنمية مرغوباً فيها . وان كانت هناك تجارب تاريخية تقترب من هذا ، الا انه لم يكتب لها الدوام وترتب عليها تكلفة انسانية ضخمة . من ناحية اخرى ، ليس هناك امكانية ، في تقديري ، لتحقيق زيادة في المقدرة الانتاجية ، بالشروط التي ذكرها د. ابراهيم سعد الدين في دراسته، في بلد من بلدان العالم الثالث ، بدون مشاركة فاعلة . وهذا امر اعتقد انه لا يمكن حسمه هنا ولكن أردت تأكيد الموقف .

اما بالنسبة للحجة التي قدمها د. ابراهيم سعد الدين حول تركيزي على ضرورة وجود وعاء حضاري لعملية التنمية ، وواضح من تعقيبي ان الوعاء الحضاري المعني هو العربي ، فليس هناك في تقديري حضارة خليجية ، وانما فقط حضارة عربية . انه يتصور هذا في اطار وحدة عربية . وأنا اتحفظ في هذا . فالحجة المقدمة تصح في حال قيام وحدة عربية ولكنها ، في نظري ، لا تنهض في حال مجتمعات تسعى للتوحد ، ولكنها ما زالت عنه بعيدة ، فلا يساعد على الوحدة العربية تميع الحضارة العربية في بعض الاقطار . وبهذا

فإن حجة د. ابـراهيم سعد الـدين تتضمن مصادرة عـلى المطلوب . واهميـة هذا التحفظ هـو اننا يُنتظر ان نبقى في حالة التطلع للوحدة هذه لفترة طويلة قادمة .

١٠ ـ دارم البصام

اتفق مـع د. نادر فـرجاني بـأن اي تنمية حقيقيـة لا يمكن ان تتم بدون وجـود قدر من الديمقراطية والمشاركة الشعبية ، اذ ان لعمليـة التنمية وجهـين ، اولهما مـادي يهدف الى تحقيق اشباع جملة من الحاجات الاجتماعية الاساسيـة ويحقق مستويـات الرفـاه للجماهـير (صحة ، تعليم ، اسكـان ، علم . . . الخ) ، والـوجـه الآخـر هـو لامـادي يتعلق بـاشبـاع جملة من الحاجات الاخـرى التي تتعلق ـ على سبيـل المثال ـ بحـرية الفكـر والتعبير وتبـادل الرأي . . . الخ ، ولا أعتقد بأن الاقتصار على الجانب المادي والتركيز على نموه يشكل حـالة تنمـوية بـأي حـال من الاحوال ، اذ لا يمكنني التصـور بأن من الايجـابي تزامن حـالـة الـرفـاه المـادي مـع القهر .

١١ ـ رياض طبارة

اخالف د. ابراهيم سعد الدين في قوله ان الموارد البشريـة في بلدان الخليج لم تنم ابـداً بشكـل يسمح لهـا ان تشترك مشـاركة فعّـالة في التنميـة لأنها ـ كما يقـول الباحث ـ انحسـرت بشكل رئيسي في قطاع الخدمات وان من اسباب هذا هو تدفق العمالة الاجنبيـة ، من عربيـة وغير عربية .

اخالفه الرأي لأنني اولاً لا اوافق على ان قـطاع الخدمـات ليس قطاعـاً انتاجيـاً ، فهذا القطاع هو قطاع انتاجي مهم ، تخف او تزيد اهميته حسب معطيات البلد ، وانتاجه يدخل في حسـابات الـدخل القـومي . فإذا اخـذنا مثـلاً لبنان لـوجـدنـا ان هـذا القـطاع هـو من اهم القطاعات الانتاجية في البلد ، ومع ذلك فأنا لا اعتقد اننا نستطيع ان نقول ان الموارد البشرية اللبنانية لا تشارك مشاركـة فعّالـة في التنمية ، او انها لا تسـتـطيع ان تكمـل مسيرة التنميـة في بلدها لاسيما وانها قامت وتقوم بذلك في الكثير من بلدان المنطقة وبلدان العالم .

هذا لا يعني ان الموارد البشرية الخليجية قد نمـت بشكل مثالي ، ولكن في الـوقت نفسه لا نستطيع ان نقول العكس او ان نقول ان العمالة الـوافدة كـانت سبباً رئيسيـاً في التقصير في هذا المجال . ان هنالك مشكلة الفائض في القوى العـاملة الخليجية في بعض انـواع العمل ، خاصة العمل المكتبي الحكومي ولكن هذا مرده الى عدم وجود تخطيط صحيح او فعّـال للقوى العاملة ، والى غياب سياسة رشيدة لتنمية الموارد البشرية المحلية . ولو ان العمالـة الاجنبية لم تكن موجودة ، فمن الصعب تقدير ما كان سيحصل في هذا الحـال ، سوى انـه على الاغلب سيكون هنالك نمط ابطأ للتنمية وتسرب اكبر للاموال العربية الى خارج بلدانها وخارج المنطقة العربية .

بشكل مختصر ومبسط نستطيع القول ان تأثير العمالة المستوردة على تنمية الموارد البشرية المحلية هو من ثلاثة انواع على الاقل :

النوع الاول يأتي من الهجرة الفردية لاصحاب الكفاءات بجميع درجاتها ـ الاستاذ ، المهندس ، الطبيب ، الحرفي . . . الخ . وهذه الهجرة علمت وطورت الكوادر المحلية ونقلت العلم والتكنولوجيا اللذين كانا بحوزتها . النوع الثاني ، يأتي من هجرة ذوي الكفاءة المحدودة او المعدومة كالخدم ، والحجاب والى ما هنالك ، فهؤلاء بمعظمهم اخذوا اعمالاً هامشية لم يكن ليرضى العامل المحلي القيام بها ولا نستطيع ان نقول انها منعت القوى العاملة المحلية من تطوير نفسها ، بل بالعكس قد تكون حررتها لكي تطور قدراتها وكفاءاتها لتشترك اشتراكاً اكثر فعّالية ، مما كان سيسمح لها القيام به في غياب البديل . اما النوع الثالث ، فيأتي من النمط الجديد للعمالة المستوردة والمتعلق بمشاريع المفتاح باليد . ان هذا النمط هو النمط الاساسي الذي يؤثر تأثيراً سلبياً على تنمية الموارد البشرية المحلية ، اذ انه لا يستتبع اي نقل لكفاءة او التكنولوجيا . فبذهاب فريق العمل المستورد تذهب معه التكنولوجيا التي جلبها للقيام بالمشروع . والقوى العاملة المحلية في اغلب الاحيان لا تستطيع بالنتيجة القيام بمشروع مماثل او حتى القيام باعمال التصليحات والصيانة لما تركه الفريق المستورد . فعزل الوافدين عن المواطنين من اجل تخفيف تأثيرهم الاجتماعي يعزل ايضاً الكفاءة والتكنولوجيا اللتين يملكها الوافدون ، فيكون هنالك انتاج بدون ان يكون هنالك بالمقابل نقل للكفاءة الى المجتمع المحلي . وهذا هو نمط الهجرة الوحيد او الاساسي الذي يؤثر على تنمية الموارد البشرية المحلية ويتوافق مع اطروحة الباحث .

١٢ ـ احمد مراد

ـ ان تقويم آثار العمالة يعني بيان جوانبها الايجابية وجوانبها السلبية على عملية التنمية . وقد أبان الباحث مشكوراً الجوانب السلبية . ولكنه لم يتعرض للجوانب الايجابية ، الا ما ورد عرضاً عندما عدد ضرورة العمالة الواردة . وهذا نقص اساسي في البحث .

ـ عنوان البحث ومخطط ابحاث الندوة يتطلبان تقويم آثار العمالة الاجنبية على عملية التنمية في اقطار الخليج واعطاء عناية خاصة لآثار وجود العمالة الاجنبية على امكانيات تنمية القوى البشرية المواطنة . وقد طمّن الباحث في حدود ما ذكرناه في الفقرة اعلاه متطلبات تقويم آثار العمالة ، ولكنه لم يطمّن قط احتياجات القسم الآخر الخاص بآثار وجود العمالة الاجنبية على امكانيات تنمية القوى البشرية المواطنة ، ولم يتعرض له اصلاً لا كموضوع اساسي ولا كموضوع فرعي مشتق . خاصة وان الصرخة الحديثة في مفهوم التنمية هي التنمية البشرية او تنمية الانسان ، او التنمية الادارية . وقد أضعف هذا النقص البحث الى حد كبير .

ـ حدد الباحث مفهوماً خاصاً به للتنمية وخلص الى ان ما يجري في الخليج هو تحديث

لا تنمية . ونحن لا نؤمن بمثل هذا التنظير ، ونرى ان اقامة المنشآت الاقتصادية والخدمية الجديدة كلها في مصانع الاسمدة والتكرير والبتروكيماويات واقامة المشافي والمدارس والجامعات ومعاهد البحث العلمي اضافة الى المطارات وبناء صناعات التشييد والصناعات الغذائية ، لا يمكن ان تكون تحديثاً فقط ،بأي حال من الاحوال .

ـ تمت دراسة الآثار السلبية بشكل معقول ولكنها قدمت بدون اثباتات ومراجع وعلى اساس النسق الاجمالي لبلدان الخليج . انه يأخذ العمالة بمفهومها العام بدون تفريق بين العمالة الاجنبية الغربية والاجنبية الآسيوية والعربية اي على نسق اجمالي بدون النزول الى الانساق الادنى وتقويم كل منها وبيان آثاره . وكذلك جرى تقويم التنمية بنسقها الاجماعي العام دون النزول الى الانساق الفرعية لبيان آثار العمالة في تنمية الانشطة الاقتصادية ، الا ما ورد لماماً في السياق العام ، ولا النزول الى الانساق الفرعية المتبدية في خصائص كل بلد خليجي على حدة ، وكذلك دون النزول الى الانساق الفرعية المتبدية في الجوانب المختلفة لعملية التنمية : بشرية ، ادارية ، اقتصادية ، اجتماعية ، مالية . . . وغيرها .

إن البقاء في حدود النسق الاجمالي دون النزول الى الانساق او المستويات الفرعية الادنى اضعف من غنى البحث .

ـ يتطلب مخطط ابحاث الندوة معالجة آثار العمالة الاجنبية على عملية التنمية من منظور شامل وعلى وجه الخصوص بالنسبة للتكامل العربي . وقد سقط هذا الجانب كلية من البحث حيث لم يجر التعرض للمنظور العربي للتنمية اثناء التحليل . واكتفى التحليل بالنظر الى بلدان الخليج كوحدة قائمة بذاتها دون ارتباطاتها التشابكية مع البلدان العربية وبدون التعرض لمسألة التكامل العربي .

أشار الباحث الى ان المنظمين يميلون الى اساليب انتاجية كثيفة العمالة ولم يقدم على ذلك دليلاً بل فسره بانخفاض الاجور . ونحن نشك بالمقولة اصلاً حسب مشاهداتنا في الخليج ، ورغم وجود مثل هذا الاتجاه لدى بعض المنظمين الا ان تعميم الباحث ، وعدم تعمقه في المستويات المختلفة والفئات المختلفة اضاع عليه تأكيد او نفي هذه المقولة .

١٣ ـ ابراهيم سعد الدين يرد

أشكر للمعلقين ولكل السادة الزملاء ملاحظاتهم التي لا شك انها أثرت النقاش ولن يكون بامكاني ان اغطي كل النقاط المهمة التي اثيرت ، ولكني سأحاول على كل حال واستميح بعض الاخوة عذراً اذا ما فاتني الرد على بعض ما أثاروه من نقاط .

وفي البدء اشكر د. سعاد الصباح على تقديرها للدراسة . اما فيما يتعلق بتساؤلها عن مفهوم العمل المنتج ، وهل يستبعد النشاط في قطاع الخدمات ، فأذكر انني لم استخدم تعبير العمل المنتج ، بل تعبير الانشطة الانتاجية . تفريقاً لها عن الانشطة في قطاع الخدمات .

وليس لهذا ارتباط بما اذا كان العمل في القطاع الخدمي هو منتج او غير منتج . اما اشارتها بأن التنمية تتضمن ـ الى جانب ما جاء في تعريفي ـ تغيراً في الهياكل الانتاجية والاجتماعية ، فأقبلها تماماً ولا خلاف لي معها . لأنه بدون حدوث مثل هذا التغيير لن يحدث اكتساب القدرة على الانتاج التي اشرت اليها .

اعود الآن الى تعليقي د. دارم البصام ود. نادر فرجاني . ولا شك ان كليهما قد قدم نقداً رصيناً ومهماً من منطلقه . ولو قبلت منطلقاتهما فإنني بالفعل أكون قد ارتكبت كل انواع القصور والاخطاء التي اشارا اليها . ولكن المشكلة هي انني لا اقبل هذه المنطلقات واختلف معهما وسأظل اقف على ارضية الاختلاف هذه .

د. البصام يفترض ان اي تحليل للعلاقة بين ظاهرتي العمالة الاجنبية والتنمية وتنمية الموارد البشرية لن يكون صحيحاً او عميقاً الا اذا انطلق التحليل من منهج طبقي وحداته العلاقة بين الطبقات الاجتماعية المختلفة والعلاقة بين القوى الاجتماعية الداخلية في مجتمعات الخليج وبين الرأسمال الدولي . ولست ارى هذا الرأي ، ويكفي ان اقول ان هناك اكثر من مدخل لبحث هذه الظاهرة . واذا كان باحث ما يفضل المدخل الطبقي في التحليل فإن باحثاً آخر قد لا يرى مبرراً لاستخدام هذا المنهج . وفي تقديري ان التحليل الطبقي للمجتمعات الخليجية لن يفيدنا كثيراً من معرفة لماذا يتجه الخليجيون الى الانشطة الخدمية دون الانشطة الانتاجية . ولماذا يتجه أهل الخليج للمضاربة في الاموال بدلاً من الانصراف الى كسب المعرفة والمهارات التي تمكنهم من السيطرة على العمليات الانتاجية في مجتمعاتهم .

بالاضافة الى ذلك فإنني لست من هؤلاء الذين يربطون ربطاً ميكانيكياً بين كل المشاكل الداخلية في مجتمعات العالم الثالث وبين الاستعمار والنظام الرأسمالي العالمي . وأرى ان التركيز والحديث الكثير عن هذا الارتباط باعتباره سبب كل او جل المشكلات ، يعني هروباً من مواجهة المشاكل الحقيقية لمجتمعاتنا ، وادعو الى بذل جهد اكبر في فهم واقعنا الداخلي دون ان ننسى بالطبع اننا جزء من اطار دولي رأسمالي له تأثيره على اختياراتنا الداخلية ، وله توجهاته واهدافه التي يعمل باستمرار على تحقيقها .

ومن ناحية ثالثة فإنني ارفض عديداً من المفاهيم التي رددها د. دارم كالبرجوازية الرثة التي لا اعرف لها معنى ، واستخدامه تعبير البروليتاريا الرثة لوصف العمالة الوافدة والمحلية من منطقة الخليج . وفي اعتقادي ان العديد من هذه التعبيرات لا يفيد كثيراً ، اولاً لأنه لا يفيد معنى محدداً يفهمه القائل والمستمع ، وثانياً لأن المفاهيم ذاتها غير علمية او انها مستخدمة في غير موضعها .

اما د. نادر فهو يضع تعريفاً جديداً للتنمية يوسع فيه من التعريف الذي اخترته ، ثم يحاول ان يبرر كيف انه على اساس من تعريفه ، هناك فارق رئيسي اي فرق في النوع بين آثار العمالة العربية الوافدة والعمالة الاجنبية الوافدة على التنمية وتنمية الموارد البشرية . ومرة

اخرى انا لا اتفق مع تعريف د. نـادر . اولاً لأن د. نادر يحـاول ان يربط بـين التنمية ونـوع معين من التنظيم الاقتصادي الاجتماعي ، ولست ارى هذا الرأي ، فالتنمية يمكن ان تحـدث في اطار النظام الرأسمالي كما يمكن ان تحدث في اطار نظام اشتـراكي . ويمكن ان نتحدث عن تنمية رأسمالية قد لا تعجبنا لأنها تتضمن من التناقضات ومن الاستغلال ما هو مـوضع نقـدنا وعدم موافقتنا ، ولكن ذلك لا يعني عدم امكان حدوث تلك التنمية . وامامنا امثلة كثيـرة في العديد من بلدان العالم الثالث .

ومن ناحية ، فـإن د. نادر يقـدم مفهوم النهوض الحضاري ووجـود مشروع حضـاري مستقل كشرط لحـدوث التنمية . وهنـا لا اختلف مع د. نـادر الا في انني اعتقد ان المشـروع الحضاري في حالتنـا والنهوض الحضـاري في حالتنـا هو النهـوض والمشروع الحضـاري العربي وليس النهوض الحضاري الكويتي او القطري او الخليجي . وقد اشرت الى ان حدوث التنمية بالمعنى الذي افهمه هو فيما يتعلق بالبلدان الخليجية .يتطلب ان يتم ذلك في اطار تكامل عربي اكبر .

وأعتقد ولم أزل أعتقد انه ليست هناك فروق جوهرية بين تأثير العمالـة الوافـدة العربيـة والاجنبيـة على سلوك سكـان الخليج فيـما يتعلق بالنشـاط الانتاجي ، والا فـإننا لا بـد من ان نسلم بأن سلوك سكان الكويت كان مختلفاً عندمـا كانت العمـالة العـربية تتـدفق الى الكويت حتى منتصف السبعينات وانه بدأ في التغيير بعد ذلك عنـدما بـدأ الاعتماد الاكبـر على العمـالة الآسيوية ، وهو ما لا اعتقد بصحته .

واخيراً اود أن أوجّه ملاحظة للدكتـور نادر وهـو انه لا يكفي ان ننكـر الشمس لاثبات عدم وجودها . هناك حقائق واضحة بالنسبة للعديد من القضايا حتى وان غـابت الاحصاءات الرسمية المثبتـة لهذه الحقـائق . وغياب الاحصـاءات ليس دليلاً عـلى عدم وجـود الظواهـر . أعطي مثلاً لذلك قضية تحسن المستوى الصحي في بلدان الخليـج . اعتقد ان كـل من عايش اهل المنطقة يستطيع ان يلمس ان هناك خدمات صحيـة على درجـة عاليـة من الفاعلية تقدم لسكان هذه المنطقة ، وان هنـاك مزيـداً من الاهتمام بهـذه القضية بـواسطة الحكـومات . ان ذلك لا يعني بالطبع إنتفاء الامراض او ان معدلات الوفيـات او وفيات الاطفـال قد اصبحت معادلة لتلك السائدة في الـدول المتقدمـة . ولكن ذلك لا يمنـع بأي حـال ان تقدمـاً مهماً قد حدث في هذه الناحية . واشير مثلاً الى ان معدلات الوفيات بين الرضع والاطفال في الكويت خاصة بين الكويتيين هي من اكثر المعدلات انخفاضاً في البلاد العـربية . الشيء نفسـه ينطبق على الامية . فمعـدلات الامية تنخفض بـاستمرار في هـذه المنطقـة حتى وإن كانت معـدلات الامية لا تزال مرتفعة وهكذا .

اعود بعد ذلك للسادة المشاركين في النقـاش من القاعـة واوافق د. نعيم الشربيني عـلى اهميـة تعليم المرأة في حـل العديـد من مشاكـل العمالـة الوافـدة . وآسف لأنني لم استـطع ان

استوعب ما أثارته د. مرفت حول تأثير اختلاف الانماط الاستهلاكية للوافدين العرب والاجانب على التنمية وتنمية الموارد البشرية واوافق محمد عبيد غباش على اعتراضه على استخدام مفهوم الطبقة العاملة الرثة بواسطة د. دارم البصام . ورغم تسليمي بما ذكرته السيدة عزيزة حلمي من ان الخطة في الكويت تتجه الى استخدام تكنولوجيا عالية الكثافة الرأسمالية ، فإن ذلك لا ينفي ان التكنولوجيا المستخدمة في بعض القطاعات الرئيسية تعتمد على كثافة العمالة بدلاً من كثافة رأس المال . ورغم تسليمي بما يقوله د. النفيسي ففي رأيي ان واجبنا هو ان ننبه للاخطار حتى ولو لم تجد هذه التنبيهات آذاناً صاغية . اما ما ذكره د. العلبي حول انني قد ركزت على العمالة الوافدة كلها دون تخصيص للعمالة الاجنبية ، فهو صحيح وقد ذكرت في الدراسة وسابقاً في هذا الرد اسباباً لذلك . ورغم ان بعض الانجازات التي تتم في الخليج قد تكون ذات طبيعة تنموية ، فإن ما نتحدث عنه هو الصورة العامة وليس بعض الانجازات المتناثرة هنا او هناك . اما فيما يتعلق بالتساؤل هل هناك خوف لدى السلطة السياسية من زيادة العمالة الوافدة ، ففي اعتقادي ان ذلك صحيح . ويكفي لبيان هذا التوجه ان نشير الى محاولات في بعض الاقطار الخليجية للحد من النمو السكاني عن طريق الحد من معدلات النمو .

اخيراً أود تقديم الشكر لكل المعقبين وتقديم اعتذاري لما في ردي وبحثي من قصور .

القسم الثالث

مقاربة حلّ المشكلة

الفصل الحادي عشر

العمالة الوافدة وانماط التنمية الاقتصادية في البلدان النفطية

روبرت مابرو

- ١ -

لقد اقترن النمو الاقتصادي للبلدان المصدرة للنفط منذ بداية السبعينات بعملية استيراد ضخمة للعمالة . ومما يدعو الى التمعن ، ان الاعتماد على العمالة المهاجرة لم يقتصر على البلدان النفطية ذات الشحة السكانية كليبيا من مجموعة بلدان شمال افريقيا ، والسعودية والامارات العربية والكويت وقطر من مجموعة البلدان الخليجية ، بل تعداها الى البلدان ذات الكثافة السكانية كايران ونيجيريا وفنزويلا والعراق .

وفي جميع الحالات ، فإن التراكم المفاجىء للعوائد الضخمة من النقد الاجنبي ، دعا بدوره الى زيادة متسارعة في القوى العاملة . وربما تتعدد الاسباب لتفسير ذلك ، الا انه يمكن القول ببساطة بأن المال لا يمكن ان يتحول الى رأس مال حقيقي من دون العمل . كما لا يمكن انفاقه على السلع الاستهلاكية والخدمات من دون العمل كوسيط . واخيراً فإن المال بطبيعته يعمل على توسيع فرص الاستثمار والتجارة التي تجتذب رجال الاعمال كانجذاب الذباب للعسل ، ويؤدي كذلك الى خلق الكثير من التوقعات التي تجتذب العمال المهاجرين من الاقطار الفقيرة المجاورة املاً في تحقيق وضع اقتصادي او عمل افضل .

إن البلدان النفطية الخليجية ذات الشحة السكانية ، والتي ستكون محور المعالجة في دراستنا هذه ، تعاني بطبيعتها من النقص في العمالة ، مما دعا دائماً الى الاعتماد على استيراد قوة عمل من بقية البلدان العربية ومن شبه القارة الهندية . كما اجتذبت هذه البلدان المستوطنين الايرانيين الذين قدموا من منطقة خوزستان المجاورة ومن بقية المحافظات الفارسية ، والذين يشكّلون في غالبيتهم عمالة غير ماهرة ، عدا فئة صغيرة من التجار .

ولا شك بأن استيراد العمالة في السبعينات قد اكتسب زخماً هائلاً ، وكانت التغيرات الكمية في معدلات الهجرة من الضخامة بمكان ، الى الحد الذي يمكن التأكيد معه بأن الفرق عن الحالة السابقة لم يكن اختلاف درجة بل كان فرقاً نوعياً .

وفيما يتعلق بالبلدان النفطية كثيفة السكان ، فالملاحظ بأنها لم تجتذب اعداداً كبيرة من العمالة الوافدة حتى ثورة اسعار النفط عام ١٩٧٣ . وان تلك البلدان لم تعتمد على المهاجرين قبل ذلك ، باستثناء اعداد قليلة من الوافدين ممن يعملون لتسيير صناعة النفط ، وبعض اعمال البنوك والمشاريع التابعة للشركات متعددة الجنسيات .

ولكن هذه الاوضاع تبدلت مع قدوم عام ١٩٧٣ ، فقد وجدت البلدان المذكورة فجأة بأنها بحاجة الى عمالة ماهرة تفوق العرض المتوافر لديها ، كما أدركت بأن الطلب الاضافي على العمالة غير الماهرة لا يمكن مقابلته من احتياطيات قواها العاملة . وان تلك الاحتياطيات لم تكن بالوفرة التي كان الاعتقاد سائداً عنها من قبل .

ولا شك بأن بعض العوائق قد حجبت الانتقال الفعّال للعمل بين القطاعات الاقتصادية المختلفة ، على الرغم من وجود الهجرة الداخلية الواسعة من المناطق الريفية الى المدن . فعلى سبيل المثال نجد بأن قطاعات التشييد والبناء ، وحتى الزراعة ، قد بدأت تعاني من النقص في العمالة ، الامر الذي فرض الحاجة للمزيد من العمالة الوافدة ، في حين ان كلاً من القطاع الهامشي المديني والقطاع الحكومي قد استمرا في امتصاص عمالة زائدة . وهكذا تم اللجوء الى العمالة الوافدة: الفليبينين والكوريين بالنسبة لايران ، والمصريين في العراق ، والكولومبيين في فنزويلا . . . الخ .

وتجدر الاشارة بأنه في بعض الحالات ، وخاصة حالتي فنزويلا ونيجيريا فلم يكن الامر يستدعي من المهاجرين اكثر من عبور الحدود والاستقرار بصورة غير مشروعة ، ومن هنا فقد كان من الصعب تحديد اذا ما كانت نوعية تلك العمالة مطلوبة في الواقع ، ام انها قد فرضت نفسها كضيف غير مرغوب فيه . اما في حالات اخرى ، كحالة العراق على سبيل المثال ، فإن الهجرة من بقية انحاء البلدان العربية يتم تشجيعها على اعتبار ان ذلك يشكل جزءاً من سياسة القطر .

- ٢ -

والقضية الاساسية التي تحاول دراستنا هذه تناولها بالمعالجة ، هي العلاقة بين الهجرة ومعدلات النمو في النشاط الاجتماعي - الاقتصادي . وتمهيداً لذلك فقد أشرنا سابقاً بأن النمو الاقتصادي في جميع الاقطار المصدرة للنفط قد استدعى اللجوء للعمالة الوافدة .

وقد يذهب السؤال الاول الذي يتبادر للذهن الى محاولة التحقق مما اذا كان هنالك فروق بين البلدان النفطية بهذا الصدد . وفي الاجابة عن ذلك نجد بأن الفرق لا

يكمن في مسألة الاعتماد على العمال المهاجرين ، اذ ان كلا من البلدان النفطية شحيحة وكثيفة العمالة يعتمد بصورة ذات دلالة على استيراد العمل ، ولكن الاختلاف بالطبع هو في نسبة العمالة الوافدة الى مجموع قوة العمل ، والذي يتغير من حالة لاخرى ، وهو اكبر لدى المجموعة الاولى . ومثل ذلك الاختلاف في الدرجة ربما يشكل اختلافاً نوعياً في الوقت نفسه .

إلا ان ما يجمع بين الحالتين هو الاعتقاد بأن الاعتماد على العمالة الوافدة يشكل ضرورة حاكمة بمعنى ان الغياب المفاجىء لقوة العمل الوافدة سيكون له اثر عكسي آني على معدلات النمو الاقتصادي . وهنا يمكن اثارة سؤال حول ما إذا كان الاثر طويل الامد لمثل ذلك القرار هو الآخر سالب او ، على النقيض ، سيتحول الى اثر نافع . وما إذا كانت تبعاته تختلف بين بلدان المجموعتين المشار اليهما .

وقد يعتقد المرء ان الاعتماد على العمالة الوافدة قد برز كنتيجة لاسباب هيكلية في البلدان النفطية شحيحة العمالة ، اذ ان هنالك عدم توازن جوهري اساسي بين وتائر عوائد النفط وبين حجم السكان ، وان حالة عدم التوازن تلك لا يتصور تصحيحها من دون اللجوء الى استيراد العمل. واضافة ، قد يعتقد المرء كذلك ان اللجوء الى العمالة الوافدة هو من طبيعة المواءمات قصيرة المدى للتغيرات المفاجئة في ظروف البلدان النفطية ذات الكثافة السكانية ، فلم يكن هنالك حالة من عدم التوازن الاساسي ، وانما اختلال مؤقت . اذ انها تمتلك القوى البشرية المحلية المطلوبة ، ولكنها تحتاج الى مدى زمني معين لتدريبها واستخدامها .

وذلك بأجمعه صحيح من الناحية المفاهيمية . ولكن الاعتماد على العمالة الوافدة قد يستمر لفترة طويلة جداً وحتى في تلك البلدان ذات الكثافة السكانية العالية . اذ ان حالة اختلال التوازن « المؤقتة » يمكن ان تتحول الى وضع دائم . وما يحدث ببساطة هو ان محاولة تصحيح اختلال التوازن من خلال استيراد العمالة والهجرة تخلق بدورها ظواهر جديدة يؤدي اثرها الى استمرار حالة اللاتوازن. فمن الصعب التفكير بالتخلي عن العمالة الوافدة ، على سبيل المثال ، لأنها تحتل اعمالا وقطاعات للنشاط الاقتصادي تقل جاذبيتها للمواطنين بمرور الزمن .

وما دام بامكان المواطنين العثور على اعمال في مكان آخر في الاقتصاد ، وما دامت الدولة للبلد النفطي المعين ترضخ للضغوط السياسية التي يمارسها المواطنون الباحثون عن عمل يخلق مزيداً من فرص العمل ، مهما كان ابتعاد ذلك عن معيار الانتاجية ، وبأية تكلفة كانت ، فإن ذلك كله سيؤدي الى نشوء تقسيم للعمل يفرض نفسه بين المواطنين والوافدين . وفي وضع كهذا فإن الوافدين يقومون بوظيفة دائمة في اقتصاد البلد المستقبل وتتحول حالة اختلال التوازن المؤقتة لتصبح سمة هيكلية .

- ٣ -

وهكذا يختفي الفرق الذي افترضناه في بداية تحليلنا بين البلدان النفطية كثيفة وشحيحة السكان ، فما هو الفرق بين اقتصاديات البلدان النفطية شحيحة السكان وبين تلك ذات الكثافة السكانية العالية اذاً ؟

يميل الكاتب الى ان الفرق يقبع اساساً في طبيعة فهمنا لما يستطيع ، وما لا يستطيع ، كل من الاقتصادين تحقيقه . فعلى سبيل المثال ، يمكن القول بأنه من الصعوبة ، إن لم يكن من الاستحالة ، على بلدان كالامارات العربية او قطر تحقيق النمو الاقتصادي بدون عمالة وافدة ، في حين ان النمو بدون عمالة وافدة ـ ما عدا مدى ضيق من المهارات ـ يمكن أن يتم تصور تحقيقه في بلدان كايران وفنزويلا والعراق .

واذا ما قلنا بأن نمطاً للنمو الاقتصادي يمكن أن نتصور تحقيقه من دون الاعتماد على العمالة الوافدة ، فإن ذلك لا يعني بأن جميع التطورات الفعلية تتطابق مع مفهومنا هذا . فعلى سبيل المثال لا يعني ما نقوله ان الاقطار التي تورطت بالاعتماد الابتدائي على العمالة الوافدة كمصدر أساسي تستطيع بسهولة ودون اية تكلفة تخليص نفسها من المشكلة . وتتضح بوادر معينة حالياً ، تدلل بأن العمالة الوافدة قد بدأت تشكل سمة دائمة لاقتصادات تلك البلدان ، بدليل ان ايّ اقتراح بديل للحالة الراهنة يرفضه كثير من المراقبين على انه تجديد غير ذي قيمة .

وليس همنا هنا معالجة مشكلات اقتصادات البلدان النفطية ذات الكثافة السكانية العالية ، وانما نحدد انفسنا في تدارس العلاقة بين العمالة الوافدة ومعدلات النمو الاجتماعي ـ الاقتصادي في البلدان النفطية العربية شحيحة العمالة . إلا ان محاولتنا لمقارنة نوعين من الاقتصادات النفطية لم تخل من فائدة ، اذ انها قد اوضحت بأن الفروق الاساسية الابتدائية في خصائص تلك الاقتصادات لم تكن بدرجة الدلالة ، بالنسبة لاشكالية العمالة الوافدة ، التي كان يظنها المرء . ولكن ما يبعث على الحيرة هو ان نلاحظ بأن المظاهر النوعية للاعتماد على العمالة الوافدة هي قريبة الشبه في كلتا الحالتين ، وان نرى بأن النزعة المتأصلة في مثل هذا الاعتماد لأن يديم نفسه قد فرضت نفسها على البلدان التي كان بامكانها تجنب ذلك الاعتماد ، مثلما فرضت نفسها على البلدان التي لم تكن لتمتلك خياراً آخر غير استيراد العمل .

- ٤ -

وربما يكون من المفيد في هذه المرحلة من الدراسة ان نراجع موقفنا من اشكالية العمالة الوافدة في البلدان شحيحة العمالة لنؤكد بأنها قد نبعت من اسباب هيكلية ، وبأن النمو الاقتصادي تطلب منذ البداية حجماً كبيراً من تلك العمالة ، وكذلك فإن من الصعب علينا ان نتصور لتلك البلدان نمطاً معقولاً من التنمية الداخلية من دون اللجوء للعمالة الوافدة .

الا ان مثل تلك المقولات الاولية لم تزل تحمل العديد من الاسئلة المهمة :

الاول - يتعلق بالاطروحة التي ترى بأن العمالة الوافدة قد تأتت كنتيجة لحالة لاتوازن هيكلية . فبالرغم من صحة ذلك ، فإن مثل تلك المقولة تتغاضى عن حقيقة ان هنالك اساليب اخرى ، بجانب العمالة الوافدة ، يمكن ان تساعد في اصلاح الاختلالات الهيكلية .

الثاني - يختص بالفكرة التي تقول بأن الضرورة قد فرضت حجماً كبيراً من العمالة الوافدة ، وان المعدل الامثل لتلك العمالة عالٍ بما فيه الكفاية ليبرر تلك المقولة . ولكن ذلك لا يعني بأن المعدلات الفعلية العالية للعمالة الوافدة قريبة من المعدل الامثل . وقد تكون قد فاقته بالكثير .

الثالث - يتعلق بمسألة تكوين العمالة الوافدة ، فبفرض ان استيراد العمالة باحجام كبيرة (وإن كان على درجة اقل من التدفقات الفعلية) ، كان ضرورياً ، فإن سؤالاً يثار امام ذلك : الم يكن من الافضل الاعتماد بالدرجة الاساسية على العمال العرب ، وتجنب - قدر الامكان - الاعتماد على العمالة الاجنبية ؟

الرابع - يتعلق بفكرة التنمية الداخلية . فالبلدان النفطية شحيحة العمالة تعاني من الاختلال في توازن مواردها ، ويمكن ارجاع ذلك الى حد كبير ، الى تجزئة الوطن العربي الى بلدان منفصلة . انطلاقاً من هذا الوضع تصبح العمالة المهاجرة امراً لا مفر منه ، اذا ما اريد تصحيح حالات الاختلال في الموارد لدى تلك البلدان داخل اطار البلدان القطرية ، اي لتحقيق التنمية الداخلية ، ولكننا نبقى نتساءل : ما الرأي في تنمية داخل اطار التكامل الاقليمي ؟

ونعود لنناقش النقاط الاربع المذكورة تباعاً .

- ٥ -

ان حالة اللاتوازن في الموارد التي أدت بدورها الى اللجوء الى العمالة الوافدة ، تستدعي هي الاخرى بعض المقاييس التصحيحية وبالذات ضرورة وجود عملية مكثفة لتكوين المهارة . فلا شك بأن القصور في الاعداد يمكن تعويضه الى حد ما وعلى المدى البعيد بالتحسنات النوعية .

ولعل تبرير ذلك هو ان قوة العمل ذات المستوى المهاري المعين يمكن أن تتعامل مع رأس المال بصورة اكثر فاعلية ، ومن ثم فإن تحسين المستويات المهارية يسهل عملية احلال رأس المال بدلاً من العمل . الا ان التكوين المهاري بحد ذاته يشكل عملية بطيئة ، ويمكننا ان نشهد ذلك حتى في البلدان المصدرة للنفط ذات معدلات الدخل العالي ، والمعتمدة بصورة كبيرة على العمالة من الخارج . فبالرغم من حجم انفاقها الواضح على

التدريب في الجامعات المحلية والخارج ، فإن طبيعة الانجازات النوعية ما زالت ، في الاغلب ، مخيبة للآمال .

إن المتّبع على ما يبدو ، هو ان الحكومات تميل الى الاستجابة للمشكلة عن طريق ضخ المزيد من التخصيصات لتشييد البنايات والمرافق الجديدة ، وكأن التعليم والتدريب عملية مبان واجهزة .

إن الاشكالية في نظرنا اكثر عمقاً ، فالمخرجات او النتائج التعليمية ربما تكون محبطة للتوقعات لأنه لا يسمح للجامعة بهامش اوسع للحرية الفكرية التي تمكن من تطوير الملكات النقدية المهمة ، او لأن المجتمع لا يوفر الحوافز والاعتراف الكافي بأنواع المهارات المطلوبة للتنمية الاقتصادية .

إن الطريق السهل في اللجوء للعمالة الوافدة يعد بحد ذاته محبطاً أساسياً للحافز ، وان لسان حال المرء يقول : لماذا اتعب نفسي في ركوب الطريق الصعب لتعلم عمل هذا الشيء او ذاك ، في الوقت الذي يمكنني ايجاد خبرات جاهزة ورخيصة عن طريق استيرادها من الخارج للقيام بتلك الاعمال؟ وعملياً يقوم تقسيم واضح للعمل بين الوافدين والمواطنين . ولا يدرك المواطنون أنهم ، بتخصيصهم بعض الاعمال ، او بعض القطاعات بأكملها ، للعمالة الوافدة ، إنما يعملون على استبعاد أنفسهم من مجالات معينة ويحدون من فرصهم داخل بلدانهم .

هذا أمر قد يبدو متناقضاً ولكن آثاره مدمرة . فنحن للوهلة الاولى قد نعتقد بأن العامل الوافد يتم استبعاده او استثناؤه من الحقوق والوظائف المهمة ، وذلك اعتقاد لا يمكن الشك في صحته . الا ان الاثر المقابل والحتمي هو الاستبعاد المتبادل للعمالة المواطنة . ان معازل Ghettos العمالة المهاجرة تصبح من الكبر بمكان بحيث تغدو معزلاً اصغر لكثير من المواطنين . وذلك عامل محدد يضيق من مدى المهارات ، ويقلل من انواع الاعمال ، التي يتحمس المواطنون لأن يحصلوا عليها ويحتلوها .

ـ ٦ ـ

إن اللجوء الرئيسي للعمالة الوافدة امر حتمي لأن نمط التنمية في البلدان المصدرة للنفط كثيف العمل وبشكل يدعو الى العجب .

وعادة ، فإن نمطاً كهذا للتنمية يقوم على الآتي :

- رواج في البناء والتشييد .
- توسع في القطاع الحكومي .
- نمو كبير في نشاطات القطاع الثالث (الخدمات) .

وحتى اذا ما سلمنا بأن تقنيات البناء والتشييد في ايامنا هذه قد بدأت بالاعتماد على المكننة، فسيبقى ذلك القطاع معتمداً نوعاً ما على العمالة الكثيفة . وسيعني اي ضخ مفاجيء لعوائد النفط المزيد من الاستثمار في المساكن والمباني العامة والبنى التحتية . وبالتالي فإن تصاعد حركة التشييد تعني مزيداً من العمالة المستوردة .

اما عن توسع القطاع الحكومي فيمكن ارجاعه الى ان النفط يضع على الدولة مسؤوليات جديدة وملموسة ، تتضح في ابعاد ثلاثة : القطري ، والاقليمي ، والدولي . ويجد البلد النفطي الثري نفسه مضطراً لإنشاء ودعم جميع المؤسسات والوكالات الحكومية التي يتم توقعها من الدول القوية والحديثة . ولا شك بأن البعض من تلك المؤسسات ضروري ويساهم في عملية التنمية الاقتصادية ، ولكن البعض الآخر يقع بصورة قاطعة ضحية لقانون باركنسون ، وبالتالي يعمل على تطوير بيروقراطيات كبيرة .

ويعني ذلك كله بالنتيجة ان تمتص ، بسرعة ، العمالة المحلية ، والتي هي بطبعها محدودة العرض ، وبالتالي تظهر الحاجة مرة اخرى لاستيراد العمالة للعمل في القطاع الحكومي وقطاعات الاقتصاد الاخرى .

واخيراً ، نشير الى ان الدخول العالية التي يتمتع بها سكان الاقتصادات النفطية تؤدي الى مستويات عالية للانفاق الخاص . والاستهلاك كما الادخار ، يحتاج الى خدمات . فالاموال بحاجة لأن توضع في مؤسسات مصرفية . وكذلك الامر مع السلع ، فهنالك الحاجة لاستيرادها وتوزيعها وبيعها بالمفرد . ناهيك عن السلع المعمرة التي تتطلب اعمال الصيانة والتصليح . وبالاضافة لذلك فهناك الطلب على الخدمات المنزلية من طهاة وممرضات وعمال الحدائق والسواقين والحراس . . . الخ ، وهناك طلب مماثل من مؤسسات الاعمال والفنادق والمطاعم .

ومن جانب آخر فإن الصناعة المتوافرة هي ضئيلة بحجمها ، وما يتوافر منها يمكن ان يكون كثيف رأس المال . اما الزراعة فهي شبه معدومة في الغالب . وباختصار ، فإن كل النشاط الاقتصادي يتركز في قطاع الخدمات كثيف العمالة .

وقد يمكن لاحدنا ان يتصور نمطاً تنموياً يتضمن تدفقاً اقل للعمالة الوافدة (حتى ولو استمر على حجم كبير) . ومثل ذلك النمط لا يمكن في اعتقادنا بأن يظهر عفوياً ، وانما يجب ان يتأتّى من خلال تخطيط اقتصادي كفء وبعيد المدى .

ومن السهل تصور أن بلدان العالم الثالث المصدرة للنفط هي في وضع ممتاز يهيئها للاخذ بالرؤية البعيدة لقضايا التنمية الاقتصادية ، ويصح مثل ذلك الاعتقاد بصورة اكثر اذا ما قارنا اوضاع تلك البلدان بأوضاع البلدان النامية الاخرى . والسبب الاساسي في ذلك ، ان عوائد النفط تحرر تلك الاقتصادات من قيود النقد الاجنبي قصيرة الامد والمرتبطة بصعوبات موازين المدفوعات . وبتعبير آخر فإن البلدان النفطية ليست معرضة

للضغوط التمويلية المستمرة التي عادة ما تحرف انتباه الحكومات عن التخطيط بعيد المدى وتجبرها على الارتجال في سياساتها الاقتصادية بصورة مستمرة لتجنب ازمة آنية قبل البدء في معالجة الازمة قصيرة الامد القادمة .

إن البلدان النفطية تستطيع شراء الوقت ، ولا نعني بذلك منظور اللانهاية ، فالنفط ، في النهاية ، قابل للنضوب ، وانما نقصد ان امام هذه البلدان فترة كافية لتخطيط وتنفيذ المشاريع في تسلسل صحيح ومراحل مناسبة . فالنفط كما قلنا يوفر لها الوقت للرؤية البعيدة ، ومن ثم التحضير بأسلوب عقلاني لمرحلة ما بعد النفط ، من دون تعويق من ضغوط الامد القصير التي تفسد التخطيط في البلدان النامية الأخرى .

الا ان الواقع يظهر لنا بأن غالبية البلدان النفطية ، إن لم تكن بأجمعها ، تفوت عليها تلك الفرصة . اذ ان التراكم المفاجىء للعوائد النفطية في بداية السبعينات سبب نوعاً من الفوضى والاضطراب الاقتصادي ، بما في ذلك استجابات اقتصادية آنية وغير مترابطة اطلاقاً .

فنجد ان البلدان التي لجأت الى التخطيط ، قد افرزت خططاً اقتصادية تعكس النزعات الانفجارية نفسها محبذة الانفاق والنمو العاجل . وكأن الشعار قد كان : (نريد كل شيء الآن وحالا) ،وان المنطق الذي كان يقف وراء ذلك هو (اذا كان بامكاننا دفع ثمن شيء ، فلماذا لا نحصل عليه)؟!

إن التخطيط الاقتصادي الجيد كان يعني ترتيباً مرحلياً مناسباً للمشاريع ، سواء تلك المتعلقة منها بالبنى التحتية او بالانتاج ، وذلك على مدى زمني طويل ولو كان الامر كذلك لما تصاعد قطاع التشييد والبناء بالشكل الذي حدث ، ولكان حجم تدفق عمال البناء اقل بكثير مما كان .

كذلك فقد كان بامكان التخطيط الجيد ان يوجه اهتمامه لتحقيق النمو الامثل للقطاع الحكومي ، وان يحاول التأكيد على النوع بدلاً من الكم في الخدمات الحكومية . وبتعبير ادق فإن الحكومة الجيدة لا تعني بأي حال من الاحوال البيروقراطية الضخمة والمتوسعة ابداً .

هذا ، ولا يمكن ان يكون التخطيط في بلد مصدر للنفط فعّالاً من دون الاعتماد على سياسة لتوظيف مداخيل النفط . وعليه فإن الافتقار الى مثل تلك السياسة في بداية السبعينات ، قد ضاعف من الضغوط باتجاه الانفاق المباشر . ولو ان البلدان النفطية قد حققت ادخارات اوسع في المرحلة الاولية ، لكانت ضمنت مواءمة افضل عبر الوقت بين نمو الانفاق وزيادة قدرتها الاستيعابية . وكان ذلك سيؤدي الى خفض الاعتماد على العمالة الوافدة .

واخيراً فقد كان بامكان التخطيط ان يضع الاساس لسياسة القوى العاملة . فمعدلات المشاركة منخفضة كثيراً في الاقطار التي نتناولها بالتحليل في ورقتنا هذه . والقدرة النوعية للقوى العاملة المواطنة غير متحققة بالكامل. لقد كانت الحكومات منهمكة في عمليات اعادة التوزيع الآنية لنسبة من مداخيل نفطها ، متبعة لتحقيق ذلك اساليب متعددة كمنح او شراء الاراضي واعادة التثمين ، والتوسطات في التعاقدات الحكومية . . . الخ ، والتي عملت باجمعها على قتل الحافز لدى المواطنين للحصول على المهارات المطلوبة من الاقتصاد الوطني .

- ٧ -

اذا كانت العمالة الوافدة ضرورية بأية حال من الاحوال ، فلماذا لا نعطي الافضلية للعمالة العربية على بقية الجنسيات الاخرى ؟ ولا نشير بتساؤلنا هذا الى الاعداد الصغيرة من الاوروبيين الموجودين في البلدان المصدرة للنفط . فبالرغم من سهولة تخفيض وجودهم عن طريق احلال المهنيين العرب محلهم ، فإنهم لا يشكلون مشكلة اساسية ما دام وجودهم الضئيل باقياً كما هو عليه .

ان سؤالنا الاساسي هو لماذا يلجأ العديد من البلدان الخليجية بصورة اساسية الى العمالة الآسيوية ؟ وللاجابة عن ذلك قد نفكر بالعديد من التوضيحات :

- قد يأتي في البداية العامل التأريخي ، على اعتبار ان هنالك نوعاً من العلاقات التقليدية القائمة بين الخليج وشبه القارة الهندية . وان اعداداً ، ليست بالكثيرة ، قد هاجرت من القارة الهندية واستقرت في البلدان الخليجية قبل عصر النفط. وبمفهوم آخر فإن مثل تلك الروابط التقليدية تعني ان قنوات الهجرة كانت هناك عندما بدأ الطلب على العمالة الاجنبية بالتصاعد .

- العامل الاقتصادي ويقضي بأن العامل الآسيوي ارخص وعلى استعداد لقبول ظروف معيشة اصعب من دون شكوى .

- عامل العلاقات الصناعية ، بمعنى ان العامل الآسيوي يشتهر (بغض النظر عما اذا كان ذلك صحيحاً ام لا) بكونه مطيعاً ومنضبطاً . وعليه فإن تلك الصفات تشكل بحد ذاتها حوافز لارباب العمل لتفضيل العمالة الآسيوية ،حيثما كان ذلك ممكناً ، على العمالة من بقية الجنسيات .

- وهناك عامل سياسي ، على اعتبار ان العمالة غير العربية اقل اثارة للمشاكل من وجهة النظر الامنية . فاللغة والحواجز الحضارية التي تفصل الوافدين عن المواطنين يمكن ان تحجب نقل الافكار الهدامة ، اذا ما اراد المهاجر التحريض او التهييج . ومن جانب آخر ، فإن غير العربي يبقى اجنبياً ، يسهل تمييزه ، وعزله ، ومن غير المحتمل ان يندمج عن طريق الزواج ، او التداخل في الثقافة العربية .

وخلاصة لما مر ، يمكن القول بأن اللجوء الى العمالة غير العربية له مغرياته . ولكن تلك المغريات خاطئة ، لأن التكلفة الاجتماعية ـ الحضارية ، وبالنتيجة التكلفة السياسية ستكون مرتفعة . وحتى اذا ما سلمنا بأن التنمية الاقتصادية تدعو الى معدلات عالية من العمالة المهاجرة ، فإن من الصعب الاقرار بأن التنمية تقتضي اللجوء الاساسي الى العمالة غير العربية .

ولا نعتقد بأن هنالك مشكلة عرض لدى الجانب العربي ، اذ ان كلاً من العمال المهرة وغير المهرة متوافرون بكميات مناسبة . ان الاجور الاعلى وظروف الحياة الاحسن التي يطلبها العرب بالمقارنة بالآسيويين ، يمكن ان توفرها البلدان المصدرة للنفط، ويجب ان توازن التكلفة الاعلى بالمنفعة الاضافية لارباب العمل والناتجة عن سهولة التفاعل والتفاهم من خلال لغة مشتركة واحدة .

وحتى مقولة العلاقات الصناعية يمكن ان تقلب على رأسها . فقوة العمل المطيعة والمنضبطة ظاهرياً قد تشكل عامل ابطاء في التطور الاجتماعي للاقتصاد النامي . اذ من اللازم ان يكون هنالك قدر من الاحتكاك بين ارباب العمل والعمال يؤدي بكلا الطرفين الى مساءلة ومراجعة سلوكهما ، والبحث عن الحلول للمشاكل القائمة ، وارساء القاعدة المؤسسية لتنسيق العلاقات . ومن دون مثل ذلك الاحتكاك لا نتصور ان تكون هنالك حركة ، ولا تطور اجتماعي .

- ٨ -

آخر الملاحظات في دراستنا هذه تناقش مفهوم التنمية الاقتصادية القطرية . إذا ما تم التسليم بقطر معين كحقيقة سياسية مفروغ منها ، ونحيت فكرة التكامل الاقتصادي الحقيقي جانباً باعتبارها بعيدة عن الواقع او غير مرغوب فيها ، فمعنى ذلك كله بأن اي اختلال في الموارد داخل حدود القطر المعين لا يمكن تصحيحه الا عن طريق استيراد المورد الناقص . وفي حالة كهذه ، ليس هنالك من مهرب لاستمرار تدفق الهجرة الى البلدان النفطية شحيحة العمالة ، غير انه يمكن عمل الكثير لدعم نمط كفء للتنمية يقلل من اعداد العمالة الوافدة ، او لتحوير تركيبة قوة العمل الوافدة .

ويبقى السؤال الذي يمكن أن نثيره هنا هو : ما المعنى الحقيقي والغرض الاساسي للتنمية الاقتصادية المصحوبة بأعداد هائلة من العمالة الاجنبية الوافدة؟ إن مثل تلك التنمية تعود بنفعها في الغالب على الاجانب الوافدين اكثر من المواطنين انفسهم .

صحيح ان المواطنين يحتفظون بالسيطرة على عملية اتخاذ القرارات الاساسية المتعلقة بالارض والاصول الثابتة ويستحوذون على معظم العائد الاقتصادي . ولكن اذا ما كانت تلك هي الغاية ، الا يصح القول ان بالامكان تحقيق ذلك كله بدون تنمية او عمالة وافدة ؟ فمهما كانت طبيعة الاقتصاد ، فإن عملية اتخاذ القرار السياسي لبلد مستقل هي

مسألة متعلقة بالسيادة الوطنية . ويمكن ان تقتصر ملكية الاصول الثابتة دائماً على المواطنين ، وان يتم الاستحواذ على الريع الاساسي المتولد من النفط من قبل الدولة التي توزعه على رعاياها .

ولكن التنمية مرغوبة لاعتبار آخر ، فما تعنيه بالاساس هو خلق القيمة المضافة ، وبناء البنى التحتية لخدمة القطاعات الاقتصادية الانتاجية ، والاستثمار في تلك القطاعات الانتاجية وفق اتجاهات يمكن ان تؤدي الى ترسيخ قاعدة مستقبلية لنمو اقتصادي مستمر على المدى البعيد.

فما هي الفائدة اذا كانت القيمة المضافة يتم خلقها من قبل العمال الوافدين ومستثمري الشركات متعددة الجنسية ، والبنى التحتية لا تدعم قطاعات إنتاجية ، والاقتصاد بأكثر ثقله متوجه لاستهلاك سلع اجنبية ، وخدمات يقوم على ادائها اجانب ؟

إن خيار التكامل الاقتصادي الذي ترفضه غالبية البلدان (بالرغم من تحمسها لمجالات التعاون الاقليمي والمشروعات المشتركة والترابط التجاري وانتقال عوامل الانتاج) يبقى الخيار الوحيد الذي يحمل مصداقية اذا ما كانت التنمية الاقتصادية حقاً هي الهدف .

ومثل ذلك الخيار ، قد يفرض بعض التكاليف السياسية الآنية على اولئك الذين يمارسون السلطة في مجتمعات قطرية محدودة . الا ان رفض الخيار بحد ذاته يمكن ان يؤدي الى معاناة سياسية اكثر جسامة على المدى البعيد . والسبب في ذلك ان نمط التنمية الحالي يحول المواطنين الى اقليات في داخل اوطانهم . والاقليات لا يمكن ان تحتفظ بالقوة الحقيقية الى مدى مالانهاية ، ولو نجحت في ذلك لفترة زمنية طويلة .

إن التكامل الاقتصادي هو الطريق الواضح لقيام حركة العمالة ورأس المال داخل بنية اقتصادية واحدة . ولكن ذلك لا يشكل النفع الوحيد او الاساسي ، اذ ان المردود الحقيقي هو في تحسينه للتوازن الهيكلي للاقتصاد ، وفي توسيع حجم السوق وخلق الفرص للاستثمارات المربحة ، والعمل على تجنب الازدواج المهدر من المشاريع ، واخيراً توسيع مدى التطور الاجتماعي ـ الاقتصادي .

وبالنسبة للبلدان النفطية التي تعاني من لاتوازن واضح في مواردها ، يوفر التكامل الاقتصادي اطاراً ملائماً للتنمية الاقتصادية . إن جل ما يتم تنفيذه حالياً في الاطار القطري الضيّق اما مضلل وإما عابر . وانني لعلى ثقة بأنه يمكن توفير حلول مناسبة للاشكاليات السياسية المتعلقة بالسيادة ، والتي على ما يبدو تشكل المعوق الاساسي للحركة باتجاه التكامل الاقتصادي العربي .

ان بامكان المرء ان يتصور كل انواع التدابير بعيدة المدى ، والجديرة بأن تأخذ بالبلدان العربية رويداً في طريق التكامل الاقتصادي ، في الوقت الذي يمكن معه الاحتفاظ

لأطول فترة ممكنة بالعناصر الاساسية للسيادة الوطنية لجميع البلدان المعنية ويتطلب التكامل الاقتصادي الاقليمي الارتباط بعملية التكامل الاجتماعي بين المواطنين والوافدين العرب في بلدان الهجرة . ان عملية كتلك التي نشير لها ، يمكن ان تعمل على ترسيخ الصلات بين افراد الشعب العربي ، وان توفر إثراءً مجتمعياً لكل قطر عربي ، اذا ما سمح لها بالتطور التدريجي والمعقول ، من جهة ، وبالتطبيق في جميع الاقطار العربية من جهة اخرى . بمعنى آخر ، فإن الآفاق بعيدة المدى للتنمية الاقتصادية تصبح ارحب نتيجة لتحسن متزامن في الموارد البشرية .

- ٩ -

وفي ختام الدراسة نتقدم بخلاصة انه ليس هنالك في البلدان النفطية نمط تنموي يشترط بالضرورة عمالة اجنبية(الا بالنسبة لبعض مهارات معينة وباعداد قليلة) . واذا ما كان اللجوء الى العمالة الوافدة امراً لا يمكن تفاديه فإن ذلك يمكن ان تتم مقابلته لحد بعيد بالاعتماد على العمالة العربية . وان التكامل الاقتصادي والتكامل الاجتماعي ، بين البلدان العربية يقويان من امكانية التنمية الاقتصادية . وفي الواقع فإن التكامل في هذه الابعاد المختلفة يعد الطريق الوحيد الذي يمكن أن يقود الى تنمية اقتصادية حقيقية .

تعقيب ١

علي الموسى

إن البحث موضوع المناقشة يمكن أن يوصف بأنه ورقة مناقشةفكرية .

وعلى الرغم من انني اتفق مع ما خلص اليه د. روبرت مابرو والذي لخصه في قوله بأن « التكامل الاقتصادي العربي يعد الطريق الوحيد الذي يمكن ان يقود الى تنمية اقتصادية حقيقية » . وهذا الاتفاق والقناعة مبنيان على اسس واقعية وتحليل لمعطيات الاوضاع الدولية ، وكذلك في الوطن العربي وفي منطقة الخليج العربي . فقد توصلت الدول الاوروبية ، بغض النظر عن طبيعة نظامها الاقتصادي او السياسي ، الى انه ليس بامكانها ان تستكمل مسيرة التنمية والتطور بمفردها ، وان عليها ان تنضم في تكتل اقتصادي اكبر ، وبعض اقتصاديات هذه الدول لا يقل حجمه عن اقتصاديات مجموعة البلدان العربية المصدرة للنفط في المنطقة . والولايات المتحدة تفكر منذ فترة في انشاء كتلة اقتصادية تشمل دول قارة امريكا الشمالية بمجملها . ويمكننا ان نستعرض قائمة طويلة تشمل الكتل الاقتصادية التي بدأت تبرز وتعمق التكامل بين دولها . وبالرغم من كل ذلك ما زالت بعض البلدان العربية ، ومنها بعض البلدان في منطقتنا ، تعتقد انها يمكن ان تسير في درب التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحقيقية بمفردها وفي خضم صراعات ليس بين دول كبرى فحسب ولكن بين كتل وتكتلات دولية .

لقد كنت اتمنى لو سمحت الظروف للباحث ، او لي كمعقب ان تُوضّح هذه القضية المركزية بجدلية اقتصادية كمية محددة الابعاد حتى لا يظن بعضهم ان تبني هذه المواقف مؤسس على اعتبارات وجدانية وعاطفية فقط .

واذا كنا نتفق مع الباحث فيما خلص اليه ، الا اننا نرى انه قد يكون من المجدي توضيح بعض القضايا ، والامل في ان يتم تناولها بالتحليل والشرح والمناقشة اكثر مما تعرض اليه الباحث ، لما في ذلك من تحديد للمنطلقات التي يمكن ان تقود الى وضع افضل ، وان تضع جهود « التنمية » في مسارها الصحيح .

١ ـ سياسة انتاج النفط وأنماط الانفاق

لقد انتجت بلدان المنطقة كميات من النفط بما يفوق حاجتها الحقيقية ، وكان ذلك تجاوباً مع ضغوط عالمية اكثر منه عدم ادراك ، او لطمع او جشع . ولقد شكلت الفوائض المالية ضغوطاً داخلية للانفاق « وتوزيع الثروة » ، بحيث لم يعد من اليسير توجيهها بموجب اولويات ولا بمعدلات يقتضيها المنطق الاقتصادي او التنموي الصحيح . ولقد كان مصيدة وقعت في حبائلها معظم الدول المصدرة للنفط ، إن لم يكن اجمعها ، سواء تلك المنضمة للاوبك او خارجها ، وحتى دول العالم الثالث المتقدمة صناعياً ، وقعت في مصيدة « وفرة المال وتدوير الفوائض العالمية » .

ولقد كان لوجود هذا الكم الهائل من الاموال المصحوب بالخوف من المستقبل ، واحتمالات نضوب مصدر هذا المال ، سببان في خلق تناقضات أساسية ، الاول : هو ان هذه الدول تسير في سباق مع الزمن لتحقيق كل شيء في فترة زمنية وجيزة . والثاني : تجاهل التغييرات المدمرة للبنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التقليدية في جانب ، وفي جانب آخر التصدي المحموم لبعض التغييرات التي لا مفر منها ، والناجمة عن انماط الانفاق والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية غير المنضبطة . والثالث : الاعتقاد الحالم بأن المال وحده يمكن من القفز فوق كل الظروف والعوائق الطبيعية والاقتصادية والسياسية ، للوصول الى اهداف عريضة كقيام اقتصاديات اكتفاء ذاتي ، ومناطحة الكتل الاقتصادية العالمية من منطلقات تستند على قواعد اقتصادية ضيقة . الرابع : الشعور بالقوة الاقتصادية ، وبالتالي بالقوة السياسية المميزة ونشوء اتجاهات تبتعد عن المسار الطبيعي لمصدر القوة الدائم ، وهو الانتماء العربي العريض . الخامس : تضخيم الشعور بالمخاطر الامنية الداخلية والخارجية .

إن الفهم الصحيح لتلك المتناقضات واخرى غيرها ، والتي نجمت عن سياسات الانتاج النفطية سيقودنا الى فهم صحيح الى الاسباب التي ادت الى تبني انماط الانفاق العام وقنواته ، وكذلك أنماط الاستهلاك العام والخاص ، وما يترتب على ذلك من غياب ، ليس التخطيط العلمي السليم فقط ، ولكن غياب الرؤية العامة الواضحة طويلة المدى . ولكن ذلك لا يعني ان جميع الجهود المبذولة كانت بعيدة كل البعد عن تحقيق اهداف التنمية الحقيقية .

لقد تبنى الباحث مواقف قاسية تجاه مجمل جهود التنمية في المنطقة ، ولم يأخذ بعين الاعتبار البعد الزمني وفترة الانضاج اللازمة ، لكي تصل مجمل التفاعلات لمختلف عناصر التغيير ، التي تشهدها المنطقة ، الى مرحلة التنمية الحقيقية ودفعها في مسارها الصحيح . ان هذا لا يعني اعتذاراً عن الاخطاء العديدة والجسيمة التي ارتكبت باسم التنمية ، ولكنه محاولة لوضع مجمل القضية ضمن الابعاد التي يجب ان تكون عليها .

٢ ـ مدى الحاجة الى القوى العاملة الوافـــدة عموماً والاجنبية منها على وجه الخصوص

بلا شك ان اي تنمية اقتصادية واجتماعية ضمن البعد الزمني الذي يـطمح اليـه شعب المنطقة ، يقتضي بالضرورة الاستعـانة بـالقوى العـاملة الوافـدة ، وليس ذلك ضمن المفهـوم المؤقت الذي كان وما زال سائـداً ، والذي نعتقـد انه كـان مفهومـاً حاول ان يـزرعه البعض كغطاء لتمرير الكثير من الانشطة والمشاريع المشكوك في جدواها ومنفعتهـا . وحتى الكثير من الباحثين الموضوعيين ما زالوا يعتقدون مثلاً بأن نشاط التشييد والبناء هو نشاط متكامـل ، وقد يكون صحيحاً ان درجة هذا النشاط تتفاوت ، الا انـه نشاط مستمـر من دونه تصـاب عجلة الاقتصاد بخطر التوقف .

لقد تبين من التحليل الاولي لمعدلات نمو الانشطة الاقتصـادية ، ومعـدلات نمو القـوى العاملة ، فقدان العلاقة الاقتصادية المنـطقية والتي تـربط بين الـطرفين بشكـل ايجابي . فلقـد استمـرت معدلات نمـو حجم قوة العمـل بشكل مستمـر وتصـاعـدي ، بـالـرغم من تفـاوت معدلات نمو الانشطة الاقتصاديـة ، حتى وصول تلك المعدلات الى مستويـات سلبيـة . وهـذا يعني ضمن امور اخـرى ان بلدان المنطقـة ما زالت تشكـل منطقـة جذب بسبب تـوافر مجموعة من العوامل ، منها ، انماط المعيشة والاستهلاك والقيم الاجتماعية الجديدة ، وكـذلك سياسات الخدمات الاجتمـاعية التي اصبحت مثـل كرة الثلج ، تكبـر كلما دارت ، وغذاؤهـا المستمر القوى العاملة الوافدة . فإذا كنا بذلك ننفي الحاجة بالدرجة الاولى الى تلك الاعـداد المتـزايدة من القـوى العاملة بمجملهـا ، فمن باب اولى ان تنتفي الحـاجة الى القـوى العـاملة الاجنبية .

٣ ـ دور البلدان العربية المرسلة للقوى العاملة

لقد اتجه الباحث الى التركيز على السلبيـات التي أدت الى تزايـد تشغيل القـوى العاملة الـوافدة والاجنبيـة منهـا عـلى وجـه الخصـوص ، كـما فعـل الكثيـر ممن سبقـه في التـطرق الى المـوضوع ، دون الالتفـات بشكل كـافٍ الى الموقف السلبي للبلدان العـربية المـرسلة للقـوى العاملة حتى وقت قريب . ففي الوقت الذي كانت فيه الـدول الاجنبية سـواء الغربيـة منها او الآسيـوية تعتمـد اسلوباً منـظماً في عملية ارسـال القوى العـاملة الى بلدان المنطقـة ، ان كـان بشكـل مباشـر او من خلال دمجهـا في عمليات وصفقـات متكاملة ، سـواء في مجـال التشييـد والبناء ، او اقامة المشاريع الصناعية او مشاريـع الادارة وتأديـة الخدمـات . ففي ذلك الـوقت استمرت البلدان العربية المرسلة للقوى العاملة في التخبط في سياساتهـا وتنظيمهـا تجاه القـوى العاملة المرسلة ، فمرة تمنع وتقيد ، ومرة اخرى تسمح وتحرر ، ونادراً ما حاولت تلك البلدان ان تستفيد من المميزات المتوافرة لديها في التجاوب مع احتياجات بلدان المنطقة ومنافسة الدول الآسيوية .

٤ ـ أثر القوى العاملة الاجنبية على انماط التنمية الاقتصادية

إن الوضع الحالي للسكان وقوة العمل في بلدان الخليج العربي هو المحصلة النهائية لانماط النشاط الاقتصادي والاجتماعي السائد حتى الآن . فإذا كان الخطر الماثل امامنا الآن ، والمتمثل في التهديد الذي يشكله وجود اعداد متزايدة من القوى العاملة الاجنبية ، ليس على هوية المنطقة القومية بل على امنها الوطني والقومي ايضاً ، لا يشكل حافزاً على مراجعة مجمل السياسات التي ادت الى نشوء هذا الوضع ، فلا اعتقد بوجود حافز اقوى ، الا بتحقيق تلك المخاطر ، وعندئذ يكون الوقت قد تأخر كثيراً ، ولكنني ارى ان التوجه الحثيث نحو التصدي لهذه المخاطر سوف يكون احد الاسباب الى احداث تغيير في سياسات استخدام القوى العاملة الاجنبية على وجه الخصوص . وهناك اسباب اخرى ستؤدي الى اعادة النظر في استخدام القوى العاملة بمجملها : المواطنة منها ، والوافدة العربية وغيرها ، الا وهي انقشاع غمامة الوهم بامكانية استمرار وجود الفوائض المالية والتشكك فيها اذا كان من الممكن الاستمرار في تحويل انماط الانفاق والاستهلاك بأشكاله ومعدلاته الحالية ، وما يصاحب ذلك من زيادة في حجم السكان والدخول في حلقة مفرغة ، ولعل ازمة اسواق النفط الحالية هي الصدمة التي ستوقظ المنطقة .

واخيراً فإن الظروف القادمة وفي المستقبل القريب ، ستكشف الكثير من الاخطاء حتى في اختيار بعض المشاريع الانتاجية الصناعية منها والزراعية سيتبين وبشكل عملي ملموس ، ان الطريق نحو الحياة الافضل هو في التنمية الحقيقية وان استمرارها وفي مختلف نواحيها مرهون بالانتهاء الى المحيط الطبيعي وهو التكامل الاقتصادي العربي .

تعقيب ٢

جودة عبد الخالق

تندرج القضايا التي طرحها د. روبرت مابرو تحت ما يمكن أن نطلق عليه **القضايا الكلية** . فهو يتساءل عن معنى التنمية ، ومتطلباتها ، ومدى ارتباطها في الظروف الموضوعية للاقطار المصدرة للنفط باستخدام العمالة الوافدة والاجنبية . والباحث في كل ذلك يُبدي قدراً كبيراً من الادراك بطبيعة الظاهرة ، موضوع الدراسة وارتباطاتها المحلية والاقليمية ، مما يُغري بمناقشته . واذا كانت هذه المناقشة تسفر عن موافقة الباحث فيما ذهب اليه في بعض الاحيان واخص بالذكر تأكيده لاستحالة التنمية الحقة من دون التكامل العربي ، الا أنها تستوجب الاختلاف معه في احيان اخرى .

١ ـ عن العلاقة بين الاختلال الهيكلي في الموارد واستيراد العمالة

هنا يقرر الباحث ما يعرفه ونعرفه جميعاً من أن هذه البلاد ، بلاد الخليج تعاني من وفرة في رأس المال وندرة في عنصر العمل . ويؤكد ، بحق ، ان الاختلال في هذا المجال يستوجب اتخاذ اجراءات تصحيحية عن طريق عملية واسعة النطاق ومكثفة لتكوين المهارات . وهذه نقطة منطقية جيدة في تقديري ، لكن الباحث لا يتابعها حتى نهاياتها عندما يثير السؤال المحوري : ولماذا لم يحدث هذا في اي من هذه البلاد حتى الآن ؟ فاجابته عن السؤال هي ان الحكومة مهتمة اكثر بالانفاق على المباني والانشاءات وان الجامعات لا تتمتع بالحرية الثقافية والعلمية ، وان المجتمع لا يقدم الحافز الكافي للمهارات المطلوبة للتنمية . وكل هذا يمكن التسليم به ، لكنه لا يشكل في رأيي لب الموضوع . ان هذا اللب يكمن في السياسة المتبعة بواسطة الحكومات في هذا المجال وهي سياسة العمل الرخيص .

ان اولى الاستجابات المنطقية لمجتمع يعاني من ندرة في عنصر العمل هي في اتجاه معدل الاجر الحقيقي الى الارتفاع . لكن الحادث غير ذلك ، وبفعل سياسات الحكومات في

اقطار الخليج . فعن طريق تجزئة سوق العمل ، وعن طريق نظام الكفيل ، وعن طريق منح الاعانات بشتى صورها للمواطنين ، اضحى العمل الاجنبي اقل تكلفة بصورة حقيقية ونسبية ، وبالتالي زاد هذا من الاعتماد عليه . ان الحكومات في بلدان الخليج العربي تعطي اشارات خاطئة لتخصيص الموارد . هذه هي النقطة الجوهرية .

ولا شك ان هذا التحليل يمكن تعزيزه بمعلومات من الواقع ، ففي حدود علمي لا زالت حكومات بلدان الخليج ترفض التوقيع على الاتفاقات الدولية بخصوص الالتزام بحد ادنى للاجور . بل ان هذا المفهوم غير وارد اصلاً في هذه البلاد . في الكويت مثلاً ، تحصل المربية على ١٥ ـ ٣٠ ديناراً شهرياً (خلاف السكن والاعاشة طبعاً . . لكن تحت اي ظروف ؟!) ان هذا الاجر لا يتعدى تكلفة وجبة الاسرة خارج المنزل في احدى الامسيات . هذا طبعاً بالاضافة للمزايا غير الاقتصادية لوجود خادمة في المنزل او سائق للسيارة. . . الخ .
ويقول الباحث في هذا الصدد « ان معازل العمالة الوافدة تصبح من الكبر بحيث تحدد معزلاً اصغر بكثير للمواطنين » .

٢ ـ عن ضرورة الاعتماد على العمالة المهاجرة على نطاق واسع

النقطة المحورية التي يقدمها الباحث هي الفكرة المعروفة تحليلياً بمضاعف الانفاق . وعائدات النفط حينما قفزت طفرة ، ولدت برامج انفاق سريعة في الداخل . برامج الانفاق هذه ولدت موجة انفاق اولية (قطاع التشييد والحكومة) ، ترتبت عليها موجات متتالية من الانفاق بمفعول المضاعف (بالطبع تسرب جزء كبير من هذا الانفاق للخارج فسهّل عملية اعادة تدوير « الفوائض ») . كل هذا امر سليم واسلم به مع الباحث . لكن الباحث يقفز من هذا الوضع مباشرة الى القول انه يعني استيراد مزيد من العمالة . وانا اقول : ليس بالضرورة . فهذا ليس قدراً محتوماً . فأنا أزعم انه اذا كانت الاشارات الصحيحة فيما يتعلق بالاسعار النسبية لعناصر الانتاج (تلك الاسعار التي تعكس الندرة النسبية لعنصر العمل والوفرة النسبية لعنصر رأس المال) قد ارسلت في اقتصادات هذه البلاد بواسطة حكوماتها لما حدث ما حدث على النطاق الذي حدث به، في شكل موجة عاتية من الهجرة الى هذه البلاد . هذه واحدة ؛ والثانية هي ان تضاعف الانفاق ، كما هو معروف ، يعمل في مختلف الاتجاهات اي انه يميل الى ان يحفز الانشطة الانتاجية سواء في مجال الانتاج المادي (سلع) او الخدمي . صحيح ان مفهوم المضاعف وفعّاليته في البلدان النامية (ومنها بلدان الخليج) تختلف عنها في البلدان الصناعية . لكن الملاحظ مع ذلك هو ان مفعول المضاعف ظهر بشكل اكثر بكثير في مجال التداول ولم يظهر في مجال الانتاج ، بالذات الانتاج المادي . وانا أتساءل اين سياسات الدولة من كل هذا ؟ اين تخطيط الدولة الذي يشير اليه الباحث على انه ضروري لتحقيق نمط للتنمية يحقق درجة اقل من الاعتماد على العمل الوافد .

إن الباحث يقول في مجال الحديث عن التخطيط . . لم تعبأ حكومات البلدان شحيحة العمالة بالتخطيط الجيد طويل المدى : وأعطى مواصفاته بدقة وأنا أوافق عليها ، واستثني من

هذه الموافقة نقطتين . فاختلف معه اولاً حول قوله ان المشكلة تكمن في ان دول النفط لم يكن لها سياسة لتوظيف عائدات النفط . وفي تقديري ان سياسة انتاج النفط هي الاساس والاصل وليست سياسة توظيف العائدات . واختلف معه حول استبعاده للبعد القومي (التكامل العربي) كأحد عناصر عملية التخطيط في هذه البلاد .

إن حكومات الدول شحيحة العمالة ، حسب قول الباحث ، كان شعارها هو : نحن نريد كل شيء الآن وحالاً والمنطق هو : اذا كنا نستطيع دفع ثمن شيء ، فلماذا لا نحصل عليه؟ في تقديري ان مثل هذا الطرح للمسألة يعاني مما يمكن ان نسميه « مشكلة التجميع » . فالباحث يقول نحن نريد . . ونحن نستطيع . . . . والسؤال على من يعود ضمير المتكلم في هذه الحالة ؟ وهل يتصور ان يكون لهذه الكلمات مدلول في سياق تحليل يتحدث عن مجتمعات ليست متجانسة كما يعلم الجميع؟ ام ان الاشارة هنا ضمناً تعبير عن لسان حال الفئات المسيطرة اقتصاديا وسياسيا ؟ والاخير اقرب الى الصحة .

إن الباحث يؤكد في هذا الجزء ان احد الاسباب الرئيسية لعدم اتباع التخطيط السليم هو ان الحكومات شغلت نفسها بالمشاكل المهمة لاعادة التوزيع . وقد يكون هذا صحيحاً ، لكنه لا ينفي العامل الاهم وهو ان سياسات الحكومات اعطت الاشارة الخطأ لتخصيص الموارد .

٣ ـ عن تفضيل العمالة الاجنبية

يورد الباحث اربعة اسباب لمثل هذا التفضيل ، والواقع ان هذه العوامل ، حتى ان صحت (وبعضها لا زال محل شك) فإنها لا تفسر الاتجاه الحديث لاستقدام العمالة من دول جنوب شرق آسيا .

٤ ـ عن البعد الاقليمي للتنمية الاقتصادية

ويستهل الباحث هذا الجزء بسؤال مهم يقول : ما هو المعنى الحقيقي والهدف الحقيقي للتنمية الاقتصادية بالاعتماد الواسع على العمالة المهاجرة ؟ ويقول الباحث في الاجابة ان مثل هذه التنمية هي بالدرجة الاكبر لمصلحة المهاجرين انفسهم . وليس لمصلحة الوطنيين . ولا شك ان هذه اجابة مثيرة ، وهي غير متوقعة في الوقت نفسه . والكاتب لم يقدم حججاً وجيهة تسند هذا الاستنتاج . واخشى ان يكون اساساً لتكريس الفكر الرجعي في هذه المسألة الجوهرية . وانا هنا احاول ان ألتمس العذر للباحث وأسأله . هل اراد بهذا ان يقول لبلدان الخليج محذراً : انكم في الواقع ، بهذا النمط للتنمية المعتمد بشكل مفرط على العمالة الاجنبية لا تستفيدون اقتصادياً وتخسرون سياسياً ؟ هل اراد ان يقول انهم ربما كسبوا في المدى القصير ، لكنهم سيخسرون لا محالة في المدى الطويل باتباع هذا النمط للتنمية ؟ ربما . ولكن في كل الحالات اذا كان هذا هو القصد فإن الصياغة في تقديري تحتاج الى تعديل .

سأفترض لأغراض استمرار المناقشة ان الباحث اراد ان يقول ان عمل تحليل شامل للتكلفة لعائد « التنمية » المعتمدة على العمالة الوافدة على نطاق واسع يثبت ان التكلفة تفوق العائد . لكن يجب انّ نوضح انْ ما يسمى «تنمية» في هذه الحالة لا يمكن ان يعدّ كذلك ، والامر لا يعدو عملية استجلاب لانماط استهلاكية في الغالب وانتاجية احياناً ، لا تتواءم مع معطيات البيئة الاجتماعية والحضارية لمجتمعات الخليج . ان ايّ تنمية حقة لا يمكن ان تتم في حدود اي من الدول ـ الاقطار في الخليج بل لا بد لها من اطار اقليمي اوسع . وهنا اتفق مع الباحث . لكن هذا يبقى مجرد شرط ضروري ولكنه ليس كافياً لتحقيق الهدف . فدونه مسائل تأخذنا الى مجالات السياسة والاجتماع والثقافة والاقتصاد ايضاً (مثل : في اطار اي نمط لتقسيم العمل الدولي يتم التكامل ؟) . ونكتفي بما ألمحنا اليه منها .

المناقشات

١ ـ سعاد الصباح

ان هناك مشكلة . فإذا نظرنا اليها من الزاوية العربية ، فهي وجهان لعملة واحدة ، احدهما ندرة عامل رأس المال في الدول المصدرة للعمالة ، والآخر ندرة عنصر العمالة الماهرة في البلدان الخليجية . كذلك فإن البلدان المستوردة للعمالة تعاني عجزاً نتيجة انخفاض كل من اسعار النفط وكمية انتاجه ، وهو المصدر الوحيد للدخل ، هذا من ناحية . ومن ناحية اخرى فإن البلدان المصدرة كمصر تعاني من تدني اعداد العمالة الماهرة المصدرة، والدخل الناتج عنها هو المصدر الاول للدخل ، اذ يأتي بعده كل من دخل قناة السويس والنفط .

والسؤال هو : ما هو مستقبل التنمية في كل من البلدان المصدرة والمستوردة للعمالة . والشواهد تثبت انخفاض المصدر من العمالة الماهرة من دول المصدر ، وانخفاض ايرادات النفط في البلدان الخليجية .

٢ ـ عبدالله النيباري

من منافع البحث المقدم طرح سؤال : التنمية لمن؟ هذا السؤال لا بد من ان يقفز الى الذهن عند استعراض الاحصاءات حول السكان والقوى العاملة التي تبين لنا ان بعض البلدان وصلت فيها نسبة المواطنين الى اقل من ٣٠ بالمائة من السكان واقل من ١٥ بالمائة من قوة العمل عام ١٩٨٠ . وتشير الارقام المتوقعة في عام ١٩٨٥ الى ان تنخفض نسبة السكان الى اقل من ٢٠ بالمائة ومساهمة المواطنين في قوة العمل بأقل من ١٠ بالمائة . ألا تفقد التنمية معناها في هذا الاطار ، وتصبح شيئاً آخر ؟

النقطة الاخرى تتعلق بنموذج او نمط التنمية الذي طرحه السيد مابرو . يركز هذا النموذج موضع البحث على الانفاق على التنمية . وقد يتبادر الى الذهن هنا الانفاق على الاصول

الانتاجية وتنمية القطاع السلعي ، ولكن في الحقيقة ان الجزء الاكبر من الانفاق يذهب الى توسيع القطاع الخدمي ، وبالتالي زيادة قابلية الاستهلاك . والظاهرة البارزة في مجتمعات الخليج هي التطور الكبير في العادات والانماط الاستهلاكية ، والذي لم يستنفد مداه بعد ، ويحتمل ان يشهد مزيداً من التوسع والتطور . وهنا تواجه هذه المجتمعات وضعاً يكون فيه الطلب الاعظم على العمالة الاجنبية مشتقاً من الزيادة في الاستهلاك ومعنى ذلك ان ضغوط المستهلكين ستكون عاملاً رئيسياً في زيادة الطلب على العمالة الاجنبية . وهذا ما يجعل المشكلة اكثر تعقيداً .

٣ ـ نادر فرجاني

اختلف مع د. جودة عبد الخالق في اعتراضه على فكرة «الغيتو» التي جاء بها روبرت مابرو . اعتقد انه اذا فهمنا «الغيتو» على انه حالة نفسية وليس شكلاً طبيعياً للسكن والاقامة ، فإنه يصح ان المواطنين قد يشعرون بأنهم في «غيتو» فعلي ،نتيجة لغلبة المكونات الوافدة في السكان ، مما يحول المواطنين الى جالية اقلية . وهذا يتفق مع بعض الملاحظات التي اشار اليها الاستاذ علي الموسى . وقد يكون هذا الاحساس هو المحفز لسياسات التفرقة ضد الوافدين التي تنتهج في البلدان الخليجية .

تكوين المهارات في الواقع عملية طويلة الاجل، وقد يكون من الحكمة الانتظار قبل الحكم على نتائجها . ولكن في اي عملية طويلة الاجل يجب اعتبار الاتجاه السائد . وفي تقديري ان الاتجاه المشاهد لنتائج عملية تنمية القوى البشرية المواطنة ، اذا استمرت الانماط الحالية ، لا يدل على ان جهود تطوير القوى البشرية المواطنية ستؤدي الى نجاح كبير . والمطلوب في نظري إحداث هزة جوهرية في نسق الحوافز للتعليم واكتساب المهارات واحداث ثورة حقيقية في عملية التعليم والتدريب المهني حتى نتلافى ضياع الاستثمار في هذا المجال ، وربما الوصول الى حال من تردي القوى البشرية المواطنة قد يصعب تلافيه .

ولما كانت الورقة الحالية تناقش العلاقة بين التنمية والقوى العاملة الوافدة عموماً فإن هذا يفتح لنا المجال لمناقشة الحلول المتصورة لمشكلة العمالة الاجنبية في اطار التوجهات التنموية .

وهناك ثلاثة محاور يمكن طرحها عند التفكير في حلول :

ـ ليس هناك اتفاق ان رفاه المواطنين في الاجل الطويل كان بالضرورة يقتضي مستوى ونمط النمو الاقتصادي الذي ساد في السنوات العشر الماضية . بل على العكس قد نصل الى ان هذا المستوى والنمط لم يتسما بالرشاد الاقتصادي .

ـ انه حتى في حدود مستوى ونمط النمو اللذين سادا في بلدان الخليج العربي ، كان هناك تزيُّد في استخدام قوة العمل الوافدة خاصة في قطاعات الخدمة الشخصية ، والقطاع الحكومي ، وقطاع التشييد . وهذه القطاعات تتسم بكثافة استخدام العمل من ناحية ، وبالاعتماد الاكثف على العمالة الاجنبية من ناحية اخرى .

ـ ان مجموعة من التغيرات الاجتماعية ـ الاقتصادية قد كرست نسقاً من الحوافز المجتمعية لا يشجع المواطنين على التعلم واكتساب المهارات ولا على العمل المنتج .

ويعني هذا انه يمكن الحد من مستوى الطلب الكلي على العمالة ومن ثم على العمالة الوافدة والاجنبية على وجه الخصوص ، بتخفيض مستوى النمو الاقتصادي وطبيعته بدون الاضرار جوهرياً برفاه المواطنين ، اولاً . وكذلك بالحد من التزيد في القطاعات الثلاثة المذكورة . واخيراً بحث المواطنين على القيام بدور اكثر فعّالية في النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي .

٤ ـ مرفت بدوي

يشير د. مابرو الى ان التراكم المفاجيء للعوائد النفطية قد ادّى الى ضرورة الاعتماد على العمالة المهاجرة على نطاق واسع في البلدان الخليجية ، وذلك من اجل تنمية اقتصادياتها . وانا لا انكر انه كان على هذه البلدان ، اللجوء الى العمالة الوافدة ، الا انّ هناك تساؤلاً ، هل تم هذا للحد الامثل ؟ ويرتبط ذلك التساؤل بمفهوم التنمية ، وهل هي مجرد زيادة في معدلات النمو وزيادة في معدلات الانفاق الاستثماري ، والانفاق الاستهلاكي؟ ألم يكن بامكان البلدان النفطية ابطاء معدلات نموها الى ان يتم تكوين مهاراتها الذاتية ؟ الم تكن معدلات النمو السريعة ضريبة على تكوين هذه المهارات؟ اخشى ان تواجه البلدان النفطية ما تواجهه البلدان شحيحة رأس المال ، اذ ان اعتماد الاخيرة على المعونات الخارجية ، والذي كان من المفروض فيها ان تساعد على رفع معدلات مدخراتها الذاتية ، لم يساعد الا على زيادة اعتمادها على رؤوس الاموال الخارجية . واخشى ان تكون ذلك حال البلدان النفطية اذ ان اعتمادها على العمالة الوافدة سوف يكون مؤداه زيادة حاجتها اليها .

اما السؤال الثاني ، فهو موجه للمعقب د. جودة عبد الخالق وهو الآتي : هل كان بامكان البلدان العربية انتهاج سياسة انتاج للنفط مختلفة عن تلك التي انتهجتها في السنوات الماضية ، وهل بامكانها الآن انتهاج سياسة غير تلك المملاة عليها من الخارج ؟

٥ ـ اسماعيل سراج الدين

يبدو ان هناك موضوعين مرتبطين ولكن نوقشا بطريقة عامة قد تدعو الى بعض اللبس او عدم الوضوح .

الاول : هناك آثار سلبية (وايضاً إيجابية) للعمالة الخارجية بغض النظر عن مصدرها (اجنبية او عربية) .

فمثلاً ، هناك تأثير سلبي على نمط نمو اقتصادي واجتماعي مثالي . وهناك تأثير سلبي على تنمية الموارد البشرية المواطنة في بلاد الخليج .

الثاني : متعلقة بالتأثير السلبي للعمالة الاجنبية من ناحية وجودها عموماً وحجمها النسبي في القطاعات المختلفة ، على نمط التنمية الاقتصادية والاجتماعية . هنا يجب على الباحث ايضاح العوامل الخاصة التي تسبب سلبية وجود العمالة الاجنبية .

يبدو ان البحث عالج الموضوعين بالهيكل التحليلي نفسه مما يصعب الوصول الى سياسات خاصة .

٦ ـ مصطفى خوجلي

كنت اتوقع من باحث مثل د. مابرو ان يقدم بحثاً اعمق تحليلاً لطبيعة العلاقة بين « العمال المهاجرين وانماط التطور الاقتصادي » يمتد الى الطبيعة الكامنة في النظام الرأسمالي ، وليس امراً مقصوراً على بلدان الخليج ، لحاجته الشديدة الى العمالة الاجنبية ، التي اصبحت جزءاً مهماً من النظام الرأسمالي . ونرى ذلك اشد وضوحاً حتى في الدول الصناعية مثل المانيا وانكلترا وفرنسا ـ وخاصة ان الباحث قادم من دولة رأسمالية عريقة لها خبرتها في العلاقة مع العمالة الاجنبية .

نقطة اخرى هي ان عدة دراسات اثبتت انه اذا زاد عدد العمال المهاجرين عن ١٠ بالمائة من مجموع السكان ، ينشأ عداء لهم ـ حتى في داخل البلد نفسه ـ ولنا امثلة في العداء بين سكان المدن والمهاجرين من الأقاليم .

٧ ـ عبد الرحمن الحبيب

لم اسمع في ما يشير الى تفضيل العمالة العربية من مبدأ التزام عربي نابع من **العائدية العربية ومن منطلق المصير الواحد** ، بل يؤلمني ان اسمع وباسهاب ما يضع العمالة العربية بكفة ميزان والعمالة غير العربية بالكفة الاخرى ليخرج بحصيلة موجبة او سالبة .

واني انظر الى المسألة من منطلق مغاير جداً ، وهو الا يتم النقاش على هذه الاسس ، بل يجب ان نعالج المسألة من المنطلق الآتي : وهو كيف نستطيع ان نيسّر ونزيد تشغيل ابناء الوطن العربي في جزء تنص دساتيره على انه جزء لا يتجزأ من الوطن العربي الاكبر ، وان نقلل اذا لم نستغن عن استخدام غير العرب اذا كان ذلك ممكناً بسبب الاخطار التي تنجم عن استخدامهم ، والتي تعرض اليها كثير من الباحثين .

٨ ـ محمد عبيد غباش

عبّر د. جودة عبد الخالق في تعقيبه على بحث الدكتور مابرو عن اندهاشه لما ذكره الباحث من ان التنمية في الخليج هي بالدرجة الاكبر لمصلحة المهاجرين انفسهم وليس لمصلحة الوطنيين ، وعبر د. جودة عن خشيته من ان يكون هذا القول أساساً لتكريس الفكر الرجعي . وقد كان سماعي للبحث يعطيني انطباعاً بأن ما يريد الباحث قوله هو ان التنمية في

الخليج لا تفيد ولا تتسق ومصلحة مواطنيها ، الذي قد لا يعني بالضرورة انها تفيد وتتسق مع مصلحة المهاجرين .

وقد اختلف المعقب الثاني الاستاذ علي الموسى مع الباحث حول آرائه عن جهود التنمية في المنطقة وذكر انها آراء قاسية ولم يأخذ بعين الاعتبار البعد الزمني وفترة الانضاج اللازمة لكي تصل مجمل التفاعلات لمختلف عناصر التغيير ، التي تشهدها المنطقة ، الى مرحلة التنمية الحقيقية ودفعها في المسار الصحيح . وذكر المعقب انه بنقده هذا لا يعني اعتذاراً عن الاخطاء العديدة والجسيمة التي ارتكبت باسم التنمية ، ولكنه محاولة لوضع مجمل القضية ضمن الابعاد التي يجب ان تكون عليها . وارى ان الاستاذ علي الموسى قد جانبه الصواب في موقفه هذا فالمعيار للحكم على التنمية القائمة ليس انجازاتها المادية امام اعيننا بل الفوارق بين الامكانات المادية والبشرية التي اتيحت للانظمة الخليجية وبين ما حققته وبين ما كان يمكن تحقيقه في ظل شروط سياسية اقتصادية مختلفة .

وواضح ان هناك قدراً واسع النطاق من الهدر للامكانات المادية والبشرية تكفي بعض المؤشرات لتضيء حقيقته ، مؤشرات نجدها في تهميش المواطنين اقتصادياً وسياسياً ودفعهم باتجاه انشطة بيروقراطية لا تنمي قدراتهم الانسانية، على الاقل ليس بالصورة المرغوبة ، كما نجدها في استمرار العزل لنصف المجتمع ممثلاً بالمرأة عن حقول الابداع وحرمانها من حقوقها السياسية والاقتصاديةوالاجتماعية . الى آخر مثل هذه المؤشرات . ونجد واحداً من اهم المؤشرات مذكوراً في تعقيب الاستاذ علي الموسى حين اومأ الى ان بلدان المنطقة انتجت كميات من النفط بما يفوق حاجتها الحقيقية ، وكان ذلك تجاوباً مع ضغوط عالمية اكثر منه عدم ادراك ، او لطمع او جشع اي ان نمط التنمية القائم يرتهن في العديد من اولياته لارادة القوى الاجنبية ، والامبريالية الامريكية تحديداً . وهذا هو ما يفسر قوات التدخل السريع وحالة السعار الواسعة لتصرفات الادارة الامريكية فيما يتعلق باستمرار الانظمة القائمة ، اذ أنها تعلم جيداً انه ليس في جدول اعمال اي وجهات نظر مختلفة من سياسات الانظمة الخليجية الامتناع عن بيع النفط ولكن ما لا يرغبه الغرب هو ان نبيعه بالشروط الكمية والسعرية التي توائمنا وتتفق ومصالحنا الوطنية والقومية ، وهذا هو ما يفسر المشروعات الامريكية المكرسة لوضع السيطرة كبرنامج قوات التدخل السريع .

اما ملاحظتي على بحث د. مابرو فتتلخص في ان مقترحه المركزي للانظمة الخليجية بضرورة تبني التخطيط الاقتصادي هو مقترح ينطلق من رؤية غير تاريخية . لا تأخذ بعين الاعتبار الوضع الاجتماعي ومصالح مختلف فئاته ، هو ينظر للحكومات وكأنها فوق الطبقات والفئات وليست ترجمة سياسية للمصالح الاقتصادية لأقوى شرائح هذه الطبقات والفئات ، على وجه الخصوص الرأسمالية المحلية ، المرتبطة بالرأسمالية الدولية . وحتى يحقق التخطيط الاقتصادي ما يطمح له د. مابرو فإنه يتعين حدوث تغيير هيكلي في التركيبة السياسية الاقتصادية لمصلحة الطبقات والفئات الاوسع من المواطنين .

٩ ـ جودة عبد الخالق

لي ثلاثة تعليقات مختصرة على مداخلات وردت في القاعة .

ـ بخصوص ما أثارته د. ميرفت بدوي حول ما اذا كانت هناك امام دول النفط سياسة انتاج للنفط تختلف عما انتجته فعلاً خلال العشر سنوات الماضية . وطبعاً ابدأ الرد بتأكيد وجود قيود ومحددات للسياسة في هذا المجال الحساس . فهناك مسألة كارتل البائعين (الاوابك) ودوره ودور الدول الاعضاء فيه، وهناك مصفوفة العلاقات الدولية،وهناك البعد الاقليمي والمتمثل في استعداد وقدرة البلدان في الخليج على اتخاذ موقف موحد. . . الخ. لكن من الناحية الاخرى ، ومع التسليم بذلك ، هناك شواهد على ان هناك بعض البلاد على الاقل ، كان يمكنها اتباع سياسة اخرى . وفي ذهني حالة السعودية . ومن المعروف ان السعودية اخذت باستمرار حتى وقت قريب جداً موقفاً ان اي مواءمة يجب ان تحدث من خلال السعر وليس من خلال الانتاج ، وقد كان موقفها مثار نقد الكثيرين وفي مقدمتهم الشيخ عبدالله الطريقي وهو من كبار الخبراء في هذا المجال . وطبعاً لا يمكن فصل هذا الموقف عن الارتباط العضوي بين النظام الحاكم في السعودية وبين الرأسمالية العالمية .

ـ الاستاذ محمد عبيد غباش ذكر ان ما يقصده د. روبرت ليس هو ان التنمية في بلدان الخليج تتم لمصلحة الوافدين لا المواطنين . وردي هو ان ما قاله د. مابرو واضح وقاطع ولا يحتمل التأويل ، وما على الزميل الا مراجعة البحث . يضاف الى ذلك انه اذا قلنا كما يذهب الزميل انه لا هذا الطرف ولا ذاك استفاد من التنمية فمن الذي استفاد اذاً ؟ في تقديري ان المشكلة تكمن في الخطأ في طرح المسألة . فمنهجياً لا يجب الحديث عن « المواطنين » ككل متجانس ، بل لا بد من تمييز شرائح اجتماعية ـ اقتصادية معينة . بهذا التحديد أتوقع ان نجد فئاتٍ من المواطنين (وربما من الاجانب) استفادت على حساب الباقين : مواطنين او أجانب .

ـ ملاحظة د. نادر فرجاني عن ان المقصود بالغيتو في هذه الحالة هو الوضع النفسي . وهذا التوضيح يجعلني اقل معارضة للفكرة وطرحها من ذي قبل . لكنني احذر من تركها بصياغتها الحالية ، وأدعو الى اعادة الصياغة لأن الباحث يقرر في مكان آخر ان الوافدين استفادوا اكثر من المواطنين . طبيعي لا بد من ان يفهم النص الخاص بالغيتو في السياق العام للبحث . ولهذا فأنا لا زلت حتى بعد التوضيح غير موافق على اطروحة الغيتو كما هو معبر عنها في البحث.

١٠ ـ علي الموسى

هل كان بالامكان خلال العشر سنوات التي مضت اتباع سياسة نفطية غير التي حصلت؟ هل كان بالامكان ان يحصل شيء آخر عموماً بالنسبة للانتاج ؟ وأنا أزعم بأن اللحظة التي قررت بها اقطار الخليج بأن لها عضلات ليست متصلة بالشرايين العربية فقدت

قوتها ، ولو وجد نوع من التضامن العربي او الوجود العربي المتكامل لما كانت الاقطار العربية تنتج هذه الكمية وكان بالامكان ان يحدث شيء آخر .

لم يعد هناك شيء اسمه سيادة الدولة الواحدة التي تتمكن من اتخاذ جميع القرارات بمعزل عن الاعتبارات الدولية والاقليمية الاصل . المعيار هو ما مصدر قوتك وهل هو مصدر حقيقي ام مصدر غير حقيقي؟ وفي بيروت تبين ان مصدر قوتنا غير حقيقي . وضع رأسنا هناك وضرب ، وتبين للجميع في تلك اللحظة انه لم يكن هناك انتماء الى قوة حقيقية فنحن لا نملك اي قوة ، ونحن لا نعمل شيئاً سوى الصراخ والعويل ، فمنطلقات القوى عملية اساسية تأتي باعتقادي قبل موضوع التنمية لأنها قضية وجود .

هل كان بالامكان ان تلقى جهود التنمية مصيراً احسن؟ ونحن نقول ان الموجود افضل بكثير مما كان . ولا يعني هذا الدعوة الى الرضا المطلق ، لكني احب ان اركز على ان هناك فترة ضرورية لعملية الانتاج ، ان بناء المؤسسات وانطلاقها للعمل الفعّال يحتاج الى وقت ، واضرب مثلاً فقط ، بشخصٍ كان عمره خمس سنوات والآن بلغ سن الرشد ، مع الفارق في التشبيه .

١١ ـ مجيد مسعود(*)

في رأيي ان نمط التحديث الجاري في اقطار مجلس التعاون في الخليج العربي والذي وصفه د. روبرت مابرو بالتنمية ، تعود منافعه في الغالب ليس على الوافدين اكثر من المواطنين انفسهم كما قال ، وانما تعود منافعه في الغالب على البلدان الرأسمالية ، التي ترتبط بهذه البلدان الخليجية . وكما هو واضح إن القاسم المشترك بين المواطنين والوافدين ، والمحرك للتحديث في هذه الاقطار هو آبار النفط وعوائدها . والمصلحة الاساسية لاستمرار انتاج النفط وتصديره بهذه المعدلات وبهذا السعر (٣٤ دولاراً للبرميل) وما دونه من قبل ، وقد يكون من بعد ايضاً ، تعود للبلدان الرأسمالية المتطورة ، لاستعمالها لهذا النفط كوقود رخيص وكمادة خام رخيصة لصناعاتها البتروكيميائية . ومن ناحية اخرى فإن الفائض الاقتصادي المتولد من عملية انتاج وتصدير النفط يعود بنفعه في الغالب على هذه البلدان الرأسمالية المتطورة بأكثر من قناة : بتوظيف قدر كبير منه هناك ، ولتسديد قوائم سلع استهلاكية مستوردة منها ، بما فيها السلع العسكرية المتعاظمة في هذه الفترة ، مما يجعل هذه البلدان الرأسمالية المنتجة لها تخفف جزءاً من ازمتها عن طريق تصريف جزء من انتاجها وبأسعار مربحة جداً .

١٢ ـ روبرت مابرو يرد

الدراسة كما تفضل بعض الزملاء ،دراسةعامة تطرح بعض الاسئلة العامة وبعض الافكار العامة ولكن استفدت كثيراً من تعقيب الاستاذ علي الموسى ود. جودة عبد الخالق

(*) قدم هذا التعليق بعد انتهاء الجلسة . (المحرر)

ومن جميع النقاط التي أثيرت في هذا الجدال ، اما بالنسبة الى موضوع الغيتو وقد حلله د. فرجاني، المقصود ان فكرة الغيتو هي اجتماعية وليست من ناحية الامكانيات الاقتصادية او المادية ، ومن ناحية السؤال الذي طرحه د. اسماعيل سراج الدين عن الفرق بين العمالة العربية والعمالة الوافدة عامة ؟ في رأيي ان الفرق اساسي ، وهو فرق اجتماعي وسياسي ، ومن الناحية الاقتصادية العامة ، لا فرق كبير الا من ناحية واحدة وهي ناحية اللغة ، وما اسهل التعامل في نطاق العمل مع اشخاص او افراد يتكلمون اللغة نفسها . وهذه يترتب عليها بعض النتائج من ناحية الانتاجية ، ولكن الفرق الاساسي هو على الصعيد الاجتماعي والثقافي والسياسي .

ان اصعب سؤال يتعلق بموضوع من يستفيد من التنمية الذي يطرح بدوره ما هو مفهوم التنمية . واحب ان أفصل بين مفهوم التنمية ومفهوم الثروة ، ولا شك ان الثروة النفطية المادية يستفيد منها المواطنون بدرجة كبيرة . ولكن الرد على هذا السؤال غير واضح ؛ فقد يكون : ليس هناك تنمية بالمفهوم الخالص ، او ليس هناك تنمية على الاطلاق . او ان بعض الطبقات تستفيد من التنمية وبعض الطبقات لا تستفيد .

الفصل الثاني عشر

السياسات السكّانية والعمالية في المنظور التنموي

محمد العوض جلال الدين

اولاً : في مفهوم السياسة السكانية

يمكننا في البدء ان نعرف لاغراض هذه الدراسة السياسة السكانية والعمالية بأنها عملية صياغة دقيقة لتحقيق اهداف محددة تتعلق بقضايا التدريب ، الاستخدام ، الاجور والهجرة ، الكفاءة الانتاجية ، والتركيب التعليمي المهني والقطاعي للقوى العاملة . وبعد تحديد الاهداف ، لا بد من صياغة مجموعة من الوسائل الواجب اتباعها لبلوغ الاهداف المبتغاة ، بحيث تكون هذه الوسائل قادرة على تغيير المستويات بالمقادير المطلوبة ، وذلك بالتأثير على المتغيرات المؤثرة (اي المستقلة) في الهجرة وتركيب القوى العاملة وبنية الاستخدام في الاتجاهات المرغوبة ، وبالمعدلات المحددة . هذا التعريف يعني ضمنياً ان السياسة العمالية الناجحة والفعّالة ، لا بد لها من أن ترتكز على نظريات علمية واضحة ومعرفة عميقة وادراك واع بالأوضاع الراهنة حتى يمكن ربط الاهداف المقصودة بالتدابير اللازمة للتأثير الفعّال على السلوك الفردي والسلوك المجتمعي والقومي . وبالطبع يمكن القول أنه كلما كانت الاهداف القطرية والقومية اكثر تحديداً والمعرفة النظرية والعملية اكثر عمقاً واتساعاً والوسائل والبرامج اكثر اتساقاً ، كانت السياسات اكثر وضوحاً وتماسكاً وفعّالية .

ويتعيّن علينا ان ندرك أن السياسات السكانية ستكون غير ذات فعّالية كبيرة اذا اكتفت فقط بالعمل على التأثير المباشر في ضبط حجم السكان والقوى العاملة ، والتأثير المباشر في تركيبهم وخصائصهم ، بل يتعين عليها ان تشمل وتمارس تأثيراً مباشراً على كل العوامل التي تؤثر في تغيرات السكان والقوى العاملة ، ومن هنا لا يمكن عزلها عن السياسات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية ، فهي تلتقي مع هذه السياسات ، تؤثر فيها وتتأثر بها في الوقت نفسه ، وأي فصل كبير بين هذه السياسات يعتبر تمييزاً تعسفياً ومصطنعاً بينما يتيح الدمج في

الاطار العام للتنمية تصميم سياسة علمية بشكل جيد ، يمكنها ان تلعب دوراً فعّالاً في تنمية الموارد البشرية ، والانتفاع العقلاني من القوى العاملة لمصلحة البقاء والوجود الوطني .

ويمكن أن نقصر تعريفنا للسياسة بأنها النشاط المتعلق بتحديد الاهداف التي تقررها الاجهزة السياسية العليا ، اما عملية اختيار الوسائل والتدابير وتحديد البدائل الضرورية لتحقيق الاهداف ، وهو ما يطلق عليه الاستراتيجية[1] ، فيقوم بها الاداريون والمشرعون والمستشارون ، بناء على القرارات السياسية العليا . ولا بد من أن ترتبط بالاستراتيجية خطة تفصيلية تتضمن اساليب الانجاز وتوقيت العمليات ، ومتابعة الانشطة اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية ، ويستدعي كل ذلك وجود الكوادر القادرة على وضع الاستراتيجيات والعدد الكافي للاضطلاع بمهام التخطيط والتنفيذ ، مستعيناً في ذلك بأجهزة فنية تمده بالمعلومات والدراسات والاقتراحات والترتيبات والبرامج الممكن اتباعها في صياغة وتنفيذ سياسات الاستخدام ، الهجرة ، التعليم ، والتدريب ، والاجور والحوافز وغيرها من العوامل المرتبطة بتنمية وتخطيط الموارد البشرية . « فالسياسات شأنها شأن التصريحات الغرامية تتغير بسرعة ما لم تدعمها برامج عمل ، كما ان البرامج بدون سياسات أشبه ما تكون كوحش بدون رأس قد تسير على غير هدى لفترة ولكنها ستدمر نفسها بعد حين »[2] .

واذا كانت الاستراتيجية في المجال الذي نبحثه هنا تحدد من قبل الوزراء المختصين ، بناء على الاهداف التي تتبناها الدولة لتحقيق مصلحتها القومية ، فعلى المخططين ان يكونوا على دراية كاملة بالاتجاه العام لتفكير واضعي الاستراتيجيات ، كما يتعين عليهم أن يكونوا قادرين على التأثير في وضع السياسات حتى لا تصبح برامجهم الادارية وتدابيرهم التشريعية التي لا تجد الدعم السياسي او لا تتبناها السلطات العليا ، غير ذات فعّالية كبيرة . كما يتعين ان ترتكز السياسات المتبناة على معتقدات قوية ليس فقط من قبل السلطات الحاكمة ومن واضعي الاستراتيجيات ومصممي الخطط ومنفذيها ، بل ايضاً من كل الطبقات الاخرى ، سواء أكانت هذه الطبقات منتفعة او متضررة من تلك السياسات ، ومن هنا يصعب مناقشة فعّالية السياسات دون التعرض للبناءات السياسية والاقتصادية والاجتماعية القائمة ، وكذلك التنظيم السائد في الانتاج والتوزيع والاستهلاك ، دون التعرض للنظريات التي ترتكز عليها تلك السياسات .

---

(١) انظر : علي الدين هلال ، « مفهوم الاستراتيجية في العلوم الاجتماعية ، »الفكر الاستراتيجي العربي ، العدد ٤ (نيسان / ابريل ١٩٨٢) ، ص ١٨ ـ ١٩ .

(٢) جوزيف ستايكوس ، « السياسات السكانية والانماء ، » في : الامم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا [اكوا]، الاطار السكاني : جمع البيانات ، التحليل الديمغرافي ، السكان والتنمية (بيروت : اكوا ، ١٩٧٨) ، ص ٣٢٧ .

ثانياً : هل توجد سياسات سكانية في الخليج

بعد ايراد التعريف السابق للسياسة السكانية والشروط المتصلة بهذا التعريف ، يمكننا محاولة الاجابة عن السؤال المطروح والخاص بتقرير ما اذا كانت لأيٍّ من البلدان الخليجية سياسة سكانية وعمالية واضحة تقوم بتنفيذها بنجاح .

اولاً ، علينا الاعتراف بدءاً بصعوبة تقرير وجود او عدم وجود سياسة سكانية بناء على تعريفنا السابق ، فإذا كانت هذه السياسات غير محددة او غير منصوص عليها ، فهل يعني هذا عدم وجود سياسة ؟ الواقع ان معظم الحكومات في منطقة الخليج قد لا تكون راغبة في الافصاح عن سياسة رسمية لأسباب كثيرة ومختلفة ، ولكنها في الواقع تقوم بتنفيذ سياسات معينة بشتى الطرق والوسائل المباشرة وغير المباشرة في مجالات الهجرة والاستخدام ، املاً في الوصول الى توازنات معينة واهداف مرغوبة دون الاعلان عن ذلك صراحة . والواقع ، فنحن نعتقد ان بعض السياسات غير المعلن عنها تصيب حظاً من النجاح اكثر من السياسات المعلنة .

أليس اللجوء الى ما يعرف « بمعسكرات العمل المغلقة » من السياسات الفعّالة في منطقة الخليج ، حيث لجأت معظم الاقطار الى الشركات المتعددة الجنسيات وخاصة من جنوب شرقي آسيا للقيام بمنشآت ضخمة تقوم الشركات باستيراد كل العمالة اللازمة لانجازها ؟ أليست فكرة « جيوب التنمية المعزولة»، حيث تعزل المراكز الصناعية الجديدة عن المراكز الحضرية القائمة حتى تقل الصلة او تنعدم بين الوافدين والمواطنين ، من السياسات التي تبنّتها معظم البلدان الخليجية ، ونفذتها بنجاح كما يشهد على ذلك جبل علي في دبي ، والشعيبة في الكويت ، وام سعيد في قطر ، ومناطق الرويس في ابو ظبي[٣] .

إن الباحثين يجدون صعوبة في تحديد الاهداف التي ترمي اليها بلدان الخليج ، وذلك بسبب الغموض في الوقائع من جهة ، والتدابير المنصوص عليها من جهة اخرى ، وعلاقاتها بالمتغيرات الديمغرافية . وواضعو السياسات ومتخذو القرارات ، قد لا يكون لديهم ما يكفي من النظريات عن العلاقات المتبادلة والمعقدة بين العمالة والهجرة ، وسائر متغيرات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولكن قد يكون لديهم اكثر مما لدى الباحثين من حقائق ومعلومات .

فمثلاً ، نحن نعرف ان البيانات التفصيلية ، الوصفية منها والتحليلية ، قد تكون متاحة لصانعي السياسة والسلطات التنفيذية العليا اكثر مما هي متاحة للاكاديميين والباحثين ،

---

(٣) لمزيد من التفاصيل ، انظر : سعد الدين ابراهيم ، **النظام الاجتماعي العربي الجديد : دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية** (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٢)، ص ١٩٠ - ١٩١ .

فكلنا يعرف ان وزارات الداخلية مثلاً في بلدان الخليج كما في غيرها من البلدان الاخرى هي التي تتولى اصدار تصاريح العمل وتجديدها، او تحويلها او الغائها نهائياً ، ولكن هذه البيانات والتي تتضمن تفاصيل مفيدة عن جنسيات ومؤهلات وخصائص المهاجرين الاخرى ، غالباً ما تحاط بالسرية التامة لأسباب امنية او سياسية ، وبالتالي لا يتاح استخدامها او استخدام غيرها في دراسات تحليلية من قبل الباحثين العاديين . ولكن قد يكون للاجهزة السياسية العليا مستشاروها الخاصون ، الذين يتاح لهم وحدهم فحص البيانات وتحليلها ، حتى يتمكن صانعو القرارات من استخدام نتائجها في تحديد البدائل المتاحة امامهم .

وهكذا تبقى السياسات السكانية غير محددة في الاطار الرسمي ، ولكن هذا كما سبق القول لا يعني عدم وجود سياسة ، الا اذا اشترطنا الاعلان عن وجود سياسة معينة على مستوى حكومي مقبول واشترطنا وجود تدابير وتشريعات فعّالة لتنفيذ هذه السياسة بصورة مباشرة ، واستبعدنا العمل الضمني وغير المباشر والذي قد يتضمن سياسة واعية وفعّالة . فالتدابير الخاصة برفع مكانة المرأة وبالرعاية الصحية وبزيادة الالمام بالقراءة والكتابة وبالتدريب المهني والفني كلها تؤثر في الاتجاهات السكانية والعمالية .

إن سياسة الهجرة والاستخدام هي التي تعنينا اكثر من غيرها في هذا البحث ، وخاصة فيما يتعلق بتدفق العمالة الاجنبية الى منطقة الخليج العربي ، وكذلك سنبحث في النصوص الرسمية المتعلقة بتفضيل العمالة العربية ، وكذلك في الاتجاهات المختلفة نحو العمالة الاجنبية والممارسات الفعلية ومحدداتها ومن ثم نحاول اقتراح البدائل الممكنة لتقليص حجم العمالة الاجنبية في الخليج .

ثالثاً : النصوص الرسمية المتعلقة بتفضيل العمالة العربية

اما فيما يتعلق بطبيعة السياسات المعلنة في مجالات الاستخدام والهجرة ، فيمكننا ايراد بعض النصوص التشريعية والادارية والتصريحات الصادرة من قبل السلطات الرسمية ، ثم نحاول بحث مدى فعّالية النصوص والتصريحات المعلنة .

أما اذا كانت السياسات تشترط وجود نصوص مكتوبة ومنشورة ففي كل بلدان الخليج باستثناء سلطنة عمان ، تتضمن قوانين العمل نصوصاً واضحة(٤) في تفضيل العمالة العربية على العمالة الاجنبية . ولم يرد في قانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ ما ينص على هذا التفضيل . اما في قطر ، فقد جاء في المادة العاشرة من قانون العمل رقم (٣) لسنة ١٩٦٢ ، ان « على كل صاحب عمل ان يراعي عند استخدام اي عامل

(٤) هذه النصوص مثبتة في : المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية . « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» آب / اغسطس ١٩٨٢ .

وجوب منح الافضلية الى ابعد حد عملي ممكن للمواطن اولاً ، ثم لغيره من العرب ، وذلك كلما وجد الوطني او العربي ، وكان صالحاً لاداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه » . وجاء في القانون القطري ايضاً ، انه في حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل « يجب الاستغناء عن غير العربي قبل الوطني او العربي ، وعن العربي قبل الوطني ، وذلك كلما كان العربي او الوطني صالحاً لاداء العمل » . وورد ايضاً في المادة (١٢) من قانون العمل القطري بأنه « لا يجوز لأصحاب الاعمال استخدام غير الوطنيين ، او غير العرب ، قبل التأكد من انه لا يوجد بين الوطنيين او غيرهم من العرب المقيدين في مكاتب التخديم متعطلون ، او عمال يصلحون للعمل » .

ووردت نصوص مشابهة في قوانين العمل في كل من الكويت والبحرين ودولة الامارات العربية المتحدة ، تعطي الاولوية في التخديم للعمال الوطنيين قبل العرب والعرب قبل الاجانب . وفي البحرين ورد في المادة الثالثة من القرار (١٣) لسنة ١٩٧٦ ، « تقديم رعايا البلدان العربية في منح تصاريح العمل حتى قبل الاجانب المولودين في البلاد ، والذين اقاموا فيها مدة طويلة » .

ولكن رغم صراحة هذه القوانين ، فإن الممارسات القائمة بالفعل تبدو وكأنها تحبذ العمالة الآسيوية ، ولكن قبل بحث الممارسات الفعلية ، نجد ان التصريحات الرسمية تحاول ان تجد المبررات لاستقدام العمالة الاجنبية. فوزير العمل القطري يصرح مثلاً لاحدى الصحف اليومية الخليجية بقوله « لا نحبذ ان نفرض على المتعهد او صاحب العمل ان يأتي بعرب دون غيرهم تكون تكلفتهم اعلى من الاستعانة بالعمال الآخرين ، ومن حق القطاع الخاص ان ينجز المشروع بأقل التكاليف ، وبسرعة وباتقان ، وبأيد عاملة رخيصة ، ولكننا كدولة تعمل على ان تكون هناك موازنة بين العمالة العربية وغير العربية »[٥] .

ولكن ليس الدفاع عن مصالح القطاع الخاص هو التبرير الوحيد ، فهناك تصريحات رسمية اخرى تؤكد على العلاقات التاريخية الوطيدة والطيبة مع دول شبه القارة الهندية . وبالتالي لا مفر من الاستعانة بالعمالة الاجنبية ، وإن كانت لها مخاطرها . لأن البديل العربي غير متوافر حتى لو توافر فله ايضاً مشاكله الخاصة . ووصفت هذه المشاكل بأنها « صحية او نفسية او اجتماعية او غيرها »[٦] .

وبجانب التصريحات الرسمية ، نجد كثيراً من اصحاب الاعمال يدافعون عن التوجه نحو العمالة الآسيوية ويعددون محاسنها ومزاياها مقارنة بالعمالة العربية، كما يتضح من ملف المعلومات الذي أعد لهذه الندوة . كما ان بعض الباحثين الخليجيين يباركون السياسات التي تتبناها حكوماتهم فيما يتعلق بمعسكرات العمل ، فاحدى الباحثات الكويتيات ، توصي في

---

(٥) الخليج (الشارقة) ، ٢٩ / ٥ ـ ٣ / ٦ / ١٩٨٢ .

(٦) انظر : المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، المصدر نفسه ، ص ٢ ـ ٧٢ ـ ٢ ـ ٧٥ ، او صدى الاسبوع (البحرين) ، ١ / ٦ / ١٩٨٢ .

سياق مناقشتها للمشكلة السكانية في الكويت أن « تستمر الحكومة في اتباع سياستها الحكيمة تجاه وفود عمال قطاع التشييد والبناء ، التي بدأت في تطبيقها منذ عام ١٩٧٧ ، حيث ان الحكومة اعتمدت في تلك السياسة على تشجيع الهجرة العمالية المؤقتة والمنظمة ، والتي تنتهي فترة اقامتها بالبلد بمجرد نهاية العمل بالمشروع العمراني ، وهؤلاء لا يشكلون اي خطورة ولا يكلفون الحكومة اي اعباء تجاههم ، وليس معهم اي مرافقين كالزوجات والابناء الذين يعملون على زيادة ونمو حجم المهاجرين بالكويت »(٧) .

ولكن هناك ايضاً اصواتاً تنبّه الى خطورة الاعتماد المتزايد على الآسيويين ، فيكتب احد الكويتيين المعروفين يقول : « والحقيقة ان ظاهرة تفضيل العمالة الآسيوية على العرب تكاد تكون سياسة تسير عليها جميع دول الخليج ، وحبذا لو تصدّى مجلس التعاون الخليجي العربي لهذا الخطر الذي يهدد عروبة المنطقة ، وهو ، اي المجلس ، لو فعل ، فإن الشعب العربي الخليجي لن يحتاج الى اتفاقية امنية »(٨) .

رابعاً : الالتزام بالنصوص والممارسات ومحدداتها

يقول فرجاني(٩) ان السلطات الحاكمة في الخليج تشعر بدرجة التزام أكبر من القطاع الخاص في تطبيق الاولويات القانونية المتعلقة بالهجرة . وذلك لأن القطاع الخاص الذي يسعى الى زيادة ارباحه ، يفضل الاستعانة بالعمالة الآسيوية المستعدة لقبول اجور اقل وظروف عمل اقسى . ولكن ما هو مدى التزام السلطات الحكومية في الاستعانة بالعمالة العربية؟ وهل هذا الالتزام تمليه فقط ضرورة اللغة العربية التي يتعين اجادتها على من يعمل في بعض القطاعات الخدمية ، او الادارة الحكومية ، ام يأتي التفضيل بسبب الاعتبارات القومية والوحدوية ؟ ولماذا تفضل العمالة الآسيوية حتى في القطاع الحكومي بالنسبة الى بعض المهن والتخصصات التي لا تستدعي اجادة اللغة العربية؟ يقرر احد كبار المسؤولين في وزارة التربية ، في احد البلدان الخليجية ، « ان العمالة الآسيوية متخصصة اكثر ، وان تشغيلها له مردود اقتصادي جيد ، وان قوة العمل العربية لا تمتلك المهارات المطلوبة ، ولا تقدر على شغل التخصصات التي تتطلبها وزارته » . ومن هنا فقد ترأس هذا المسؤول لجنة من وزارته قامت بزيارة الهند وتعاقدت مع عدد كبير من السواقين والكهربائيين والنجارين والحدادين للعمل في المدارس الحكومية والمؤسسات التعليمية الاخرى(١٠) .

إذاً ، يمكن القول ان ظروفاً ذاتية وموضوعية هي التي تستدعي الاعتماد على العمل

---

(٧) امل يوسف العذبي الصباح في : الوطن (الكويت) ، ١٣ / ١١ / ١٩٨٢ ، ص ١٠ .

(٨) محمد مساعد الصالح في : الوطن ، ١٦ / ١١ / ١٩٨٢ ، الصفحة الاخيرة .

(٩) نادر فرجاني ، « العمالة الوافدة الى الخليج العربي : حجمها مشاكلها والسياسات الملائمة ، » المستقبل العربي ، السنة ٣ ، العدد ٢٣ (كانون الثاني / يناير ١٩٨١) ، ص ٦ .

(١٠) انظر : المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ، » ص ٢ ـ ٨٢ .

الوافد ، وخاصة العمل الاجنبي ، ويمكننا القول كما يذهب في ذلك مكرم صادر(11) ، ان القدرة الاستيعابية للاقتصاديات النفطية هي المسؤول الاول عن الاعتماد على الايدي الاجنبية ، وان استخدام الريع النفطي وما يتبعه من اعتبارات وتوازنات اجتماعية داخلية ، جعل الطلب على الايدي العاملة الخارجية من حيث الحجم والبنية (ونحن نضيف المصدر هنا) ضرورياً .

والاعتماد المتزايد على العمالة الاجنبية يفرضه بصورة اساسية النمط الانتاجي القائم في الخليج ، وهو نمط متوجه الى الخارج ، ومرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسوق العالمية ، ويلعب فيه القطاع الخاص الدور الاساسي(12).

وهذا النمط الانتاجي يسهل على الآسيويين والاوروبيين في الخليج ، وخاصة في بعض المهن التي تتطلب اجادة اللغة الانكليزية مثل الفندقة والاختزال ، الالكترونيات والتكنولوجيا الطبية . . . الخ . كما انه يسهل عمل العمالة غير الماهرة ، طالما انها مضطرة للقبول بشروط عمل تجسم من ربحية القطاع الخاص في اقصر فترة زمنية ممكنة ، ومن هنا تكون الاجراءات والسياسات والممارسات الفعلية المسؤولة عن استجلاب العمالة الآسيوية نتيجة طبيعية للبنى والتراكيب الاجتماعية القائمة .

ومن المبررات التي لا يكاد يخلو منها بحث او تصريح رسمي في استجلاب العمالة الوافدة بحجمها وبنيتها المعروفة ، مسألة القلة السكانية وتدني معدّلات المشاركة الاقتصادية للوطنيين ، وافتقارهم للمهارات التي تتطلبها الانماط الانتاجية السائدة . ونحن لا ننكر الدور الذي تلعبه هذه العوامل، ولكن علينا ان ندرك ان هذا الدور يظل فقط مسألة ميكانيكية، اي انه اما ان يزيد او يخفض من وتائر الهجرة ويزيد او ينقص من نسب الاجانب للمواطنين . فالقضية المبدئية التي يتعين تأكيدها هي ، ان قضية القلة السكانية ليست العامل الاساسي المحدد للعمالة الاجنبية ، كما يذهب في ذلك معظم الباحثين ، وذلك لأن النقص السكاني ظهر فقط عقب الامتداد والاتساع الدرامي الذي اصاب اقتصاديات المنطقة خلال فترة وجيزة من الزمن . وهذا يعني ان ارتكازنا على الاطار الوظيفي في تفسير الهجرة لن يفيدنا كثيراً في اقتراح البدائل والوسائل اللازمة لايقافها ، او حتى خفض وتائرها السريعة بصورة فعّالة . فعملية الهجرة ليست مسألة طبيعية خالية من التناقضات في ظل الاوضاع القائمة ،

---

(11) مكرم صادر وجيلبير بوجيه ، « المحددات الاقتصادية والاجتماعية لتنقل قوة العمل بين البلدان العربية ، ورقة قدمت الى : المعهد العربي للتخطيط ، منظمة العمل الدولية ، وجامعة الكويت ، الحلقة البحثية عن توزيع السكان والتنمية في الوطن العربي ، الكويت ، ٢٢ - ٢٦ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ ، حلقة بحثية عن توزيع السكان والتنمية في الوطن العربي ، الكويت ، ٢٢ - ٢٦ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ (الكويت : المعهد ، ١٩٨٢) .

(12) انظر ايضاً في ذلك : عبد الباسط عبد المعطي ، « في التكلفة الاجتماعية للعمالة الآسيوية في الخليج ، » المستقبل العربي ، السنة ٤ ، العدد ٣٧ (آذار / مارس ١٩٨٢) ، ص ٤٤ .

كما أنها لا تأخذ مكاناً تاريخياً لها خارج اطار السوق الرأسمالية العالمية واحتياجات الاستعمار الجديد في اعادة تنظيم وهيكلة كل من الاقطار المصدرة والاقطار الموردة للعمالة سياسياً واقتصادياً وثقافياً .

فالارتباط الوثيق بين نمط الانتاج العالمي الجديد ـ اللااقليمي ـ والانماط الانتاجية السائدة في كل البلدان المصدرة والبلدان الموردة للعمالة ، والذي يركز أكثر فأكثر على التبادل اللامتكافىء على المستوى العالمي ، هو الذي يستدعي باستمرار التوسع في اقامة المشاريع الضخمة في البلدان النفطية بصورة درامية تفوق كثيراً القدرات الفعلية لقوى الانتاج المتاحة في البلدان الموردة للعمالة(١٣) ، الامر الذي حتّم اللجوء المكثف إلى استيراد الايدي العاملة ، وخاصة من دول شبه القارة الهندية للاسباب التي سبق ذكرها .

ومن هنا ، لا بد لأي سياسة سكانية تهدف الى الحد من خطورة التدفقات البشرية على المنطقة بصورة جادة من ان تأخذ هذا العامل الحاسم في الاعتبار ، وتعيد صياغة اهدافها بصورة تقوم على استراتيجية جديدة تحاول فك الارتباط بمصالح مراكز الاستغلال الاجنبية وشركاتها العابرة للقارات ، كما تحاول في الوقت نفسه السيطرة على القطاعات المحلية المرتبطة بمراكز النفوذ الاجنبية والمنتفعة بالانماط الانتاجية السائدة على المستويين العالمي والمحلي .

وأول خطوة عملية في هذا الصدد يستطيع راسمو السياسات ان يبدأوا بها ، هي كبح جماح النمو الاقتصادي غير المخطط ، وخاصة في المجالات التي لا تؤدي الى تنمية حقيقية مستمرة ، وذلك من خلال تقليص الانفاق العام بصورة كبيرة ، وكذلك اعادة النظر في مشاريع التنمية الضخمة التي رُصدت لها اموال خيالية في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ويمكن للحكومات اذا توافرت لها العزيمة ، ان تخطو خطوات واسعة في هذا المجال ، وخاصة انها هي التي تتلقى العائدات النفطية ، وتقوم بعملية تنظيم انفاقها من خلال قنوات الانفاق العام ، الذي يشكل جزءاً كبيراً من الدخل القومي . ومن هنا فإن تقليص حجم الانفاق العام من شأنه ان يقلل من الاعتماد المكثف على الايدي العاملة المستوردة ، وبالتالي يقلل من المخاطر التي قد تترتب على وجودها . ولكنه قد يصطدم بمصالح الطبقات والمؤسسات المحلية والعالمية المستفيدة من المشاريع الحكومية ، ومن الوجود المكثف للمهاجرين الذين لا يوفرون فقط أيدياً عاملة رخيصة ومطيعة تجسم ارباحهم ، انما ايضاً

---

(١٣) حتى في السودان الذي لا يعاني من الندرة السكانية كما هو الحال في الخليج فإن قيام المشاريع الزراعية الواسعة مثل مشروع الجزيرة استدعى استجلاب عمالة مكثفة من غرب افريقيا (شمال نجيريا) ما زال المشروع يعتمد بصورة رئيسية عليها رغم مضي اكثر من خمسين عاماً على انشاء المشروع ، ورغم ان العمالة النيجيرية تعيش ظروفاً شبيهة بالعمالة الآسيوية في الخليج ، انظر : محمد العوض جلال الدين ومحمد يوسف احمد المصطفى ، **الهجرة الوافدة والهجرة الداخلية في السودان** (الخرطوم : مجلس الابحاث الاقتصادية والاجتماعية ، المجلس القومي للبحوث ، ١٩٧٩) .

يمثلون قوة شرائية كبيرة توسع من نطاق الاسواق المحلية والعالمية وتزيد من وتيرة عملية دوران رؤوس الاموال .

من هنا لا بد من العمل على الحد من نشاطات القطاعات الاهلية وتوجيهها لخدمة المصلحة الوطنية . ولكن هذه خطوة يصعب التحكم فيها ، لأنها ستقابل بمعارضة شديدة من قبل القوى الاجتماعية المتضررة ، الامر الذي ربما يخل بالتوازنات الاجتماعية الراهنة ويفجّر صراعات تحاول السلطات ان تتفاداها. ولكن علينا ان ندرج ايضاً ان الوجود المكثف للهجرة الاجنبية ربما يحمل من المخاطر الخارجية ، اكثر من وجود التناقضات الداخلية والتي يمكن حسمها عن طريق الانحياز بصورة حازمة ومتزايدة الى القطاعات الواسعة من المواطنين الخليجيين انفسهم ، وغيرهم من المواطنين العرب الذين شاركوا بصورة مباشرة في النشاطات الانتاجية ، واقاموا فترات طويلة في هذا المجتمعات . وهذا التوجه في حد ذاته سيكون صمام أمان الاستقرار على المدى البعيد اكثر من الوجود المعتمد على تنمية مصالح كبار التجار والرأسماليين في الداخل وحلفائهم في الخارج ، الذين لا يتحملون ايّ قدر يذكر من التكلفة الاجتماعية للعمالة الوافدة .

واذا استطاعت البلدان الخليجية تبني سياسات فعّالة في المجالات التي ورد ذكرها، يمكنها بعد ذلك ان تصيب قدراً من النجاح في السياسات التي تستهدف توسيع وزيادة معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان الوطنيين في النشاطات المنتجة . هذه السياسات التي كانت ترمي منذ عقدين من الزمن الى احلال الوطنيين من خلال تدريبهم وتأهيلهم في المهن التي يتعاطاها الوافدون . هذه السياسات ، لم تستطع ان تصيب اي قدر من النجاح ، رغم الاموال الضخمة التي انفقت في اقامة ونشر مراكز التدريب والتأهيل المهني والمدارس الفنية على نطاق واسع ، وهو موضوع سنعود اليه مرة اخرى من خلال تعرضنا للسياسات التعليمية والتدريبية على المستوى العربي .

ويكفي ان نقول هنا ان النمط الانتاجي الراهن المتوجّه بحرية نحو النشاطات التجارية والعقارية والخدمية ذات الارباح السريعة ، لن يحفز الوطنيين على الانخراط في المعاهد التدريبية والمهنية التي ظلت خاوية رغم قدراتها الاستيعابية الكبيرة . كما ان الاعداد التي تخرجت من هذه المراكز غير مضطرة الى امتهان مهن منتجة ، اذا كانت وسائل الكسب السهلة والسريعة متاحة امامها .

وقبل الدخول في سياسات مفصلة من شأنها ان توسع قاعدة العمل الوطني والقومي وتمكّن كل قطر ان يمتلك قدرات متزايدة للسيطرة على محيطه وصنع مصيره بنفسه وتخطيط موارده المحدودة بصورة مستقلة معتمدة على قدراته الذاتية اولاً والقدرات العربية ثانياً ، لا بد من التأكيد مرة اخرى على ان هذه الاصلاحات والسياسات لن تكون ذات فعّالية ومعنى اذا بقينا على العلاقات الاجتماعية القائمة ، او حاولنا فقط ادخال بعض التعديلات الهامشية التي لا تسمن ولا تغني من جوع . فالسياسات التي نقترحها تستدعي تغييراً عميقاً ، إن لم يكن

جذرياً ، في العلاقات الاجتماعية ، حتى يمكن العمل على احداث تغييرات جوهرية في الثقافة العامة والميول والاتجاهات القيمية على المستوى الفردي والاسري والوطني والقومي ، وبذلك نستطيع إحداث تنمية نوعية وكمية في آن واحد .

أما اذا قبلنا الاوضاع القائمة على علاّتها وحاولنا ان نوهم أنفسنا بأن التنمية يمكن أن تحدث من خلال التوسع في المشاريع الاستثمارية فقط ، عن طريق التدابير المالية والاقتصادية ، وان مشاركة المواطنين بمن فيهم النساء ، سترتفع من خلال التوسع في اقامة المدارس والمعاهد والجامعات ، فقد نستطيع انجاز بعض التطورات الكمية ؛ حتى هذه قد نفشل في تحقيقها في بعض الاوضاع القائمة . ولكننا لن نستطيع ان نحدث تغييراً نوعياً يحرر الانسان من الغربة والانكماش والقهر والحاجة ، ويدفعه الى المشاركة الفعلية في تنمية حقيقية ، بدلاً من تركه يتقلص وينكمش من الداخل ، وترك المشاريع الانمائية تتمدد وتتسع .

ولكن على الرغم من تأكيدنا على البدء في تحقيق التنمية الذاتية المعتمدة على القوى الانتاجية المحلية لمصلحة القاعدة العريضة من المواطنين ، وتغيير الانماط الانتاجية السائدة في كل قطر لتحقيق هذا التوجه ، الا انه ليس باستطاعة ايّ قطر عربي ان يعتمد حصراً على موارده الذاتية ، ومن هنا لا بد من ان يكون التكامل الاقليمي العربي هو المخرج الطبيعي من حالة التبعية والاعتماد المتزايد على الخارج . وقبل ان نتحدث عن التكامل البشري وخاصة في مجال الهجرة والتعليم والتدريب والاستخدام الذي سيخصص له معظم ما تبقى من هذه الدراسة ، علينا ايضاً ان نؤكد على اهمية التكامل والتبادل في المجالات الاخرى ، وخاصة التكامل الاقتصادي ، وما يهمنا بصورة خاصة هنا هو استثمار الريع النفطي .

وقد سبق ان ذكرنا من قبل ان حجم الاستثمار للفوائض النفطية محلياً ، هو الذي يحدد ، ليس فقط حجم وتركيب خصائص اليد العاملة ، وانما ايضاً يحدد مصادرها وطرق التعاقد معها بالصورة التي تجسّم ارباح القطاع الخاص وتسهم بفعّالية وكفاءة في الخدمات العامة . ومن هنا كان التوجه أساساً نحو العمالة الآسيوية وبالقدر الضروري نحو العمالة العربية .

وتصب معظم الفوائض النفطية التي لا يعاد استثمارها محلياً في اسواق المال والاستثمار في الدول الرأسمالية المتقدمة ، ولا تنال منها البلدان العربية غير النفطية الا قدراً ضئيلاً لا يُسمن ولا يغني من جوع . وقد يكون لهذا التوجه اسبابه الموضوعية والذاتية ، ونحن لا نريد الخوض في التفاصيل ، ولكن نقول ان النظرة القومية المستقبلية والرؤية التاريخية الشاملة تستدعي توجيه هذه الموارد نحو المنطقة العربية ، وان كانت ثقة البلدان النفطية في الاوضاع الاقتصادية العربية الحالية ضعيفة وتتميز بقدر كبير من المخاطر وعدم التأكد من عائد استثماراتها ، او ان هذا العائد سيكون اقل مما يتيحه الاستثمار عالمياً او محلياً . فهذا التوجه من شأنه تعزيز الوحدة والتضامن بين البلدان العربية وتحقيق مستويات متقاربة من التنمية ،

امّا التوجهات الحالية التي ترسخ عمليات التبعية والتجزئة وتوسع من هوّة التفاوت بين البلدان العربية ، فلن تكون على المدى البعيد في مصلحة اي قطر منفرد او حتى مجموعة من الاقطار العربية .

ومن هنا فنحن ، رغم تصدينا للسياسات المرغوبة بتبادل الموارد البشرية على المستوى القومي بقدر من التفصيل ، نرجو في الوقت نفسه ان تكون هناك هجرة ذات دلالات إحصائية ومنافع حقيقية لرأس المال الى حيث يوجد فائض في العمل وليس العكس . ان هذا هو التوجه الطبيعي والمرغوب فعلاً اذا وُفِّرت الظروف الملائمة لأنَّ انتقال رأس المال اكثر سهولة من انتقال العمل ، كما انه اذا توافرت الشروط العامة التي أتينا على ذكرها من قبل فإن ذلك يساعد في تنمية الاقطار غير النفطية ويستغل مواردها المائية والزراعية والرعوية ، وفي الوقت نفسه يؤدي الى تنمية عربية متوازنة ، ويصحح الاختلال السكاني في البلدان النفطية ويقلل من تصدير رؤوس الاموال الى الدول الاستعمارية ، ويتيح قدراً من الاستقلال للبلدان العربية في مجموعها ، ولكن على رؤوس الاموال هذه ، ان تتجه أكثر فأكثر نحو القطاعات الانتاجية بدلاً من تركيزها على النشاطات العقارية والخدمية ، الامر الذي يتعارض مع السياسات التي سنناقشها بعد قليل ، وخاصة تلك السياسات المتعلقة بتصحيح الهياكل القطاعية للاستخدام .

خامساً : التوجه القومي في تنمية وتبادل البشر

يقدر سكان الوطن العربي حالياً بأكثر من ١٥٠ مليون شخص غير ان معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي تعتبر منخفضة للغاية اذا ما قورنت بالمستويات السائدة في دول العالم الاخرى بسبب تدني مشاركة المرأة ووجود قاعدة عريضة من الاطفال والاحداث . وهذا الامر يستدعي زيادة الاستثمارات الاجتماعية واعطاء اولية مطلقة للتنمية البشرية بحيث يصار الى تنشئة الاجيال الجديدة تنشئة صحيحة معافاة وبحيث يمكن تدريبهم وتعليمهم بصورة فعّالة تزيد من معدلات النشاط الاقتصادي المنتج وتوفر الاحتياجات اللازمة من جميع المهن والكوادر التي تتطلبها الخطط الانمائية حتى يمكن التغلب ليس فقط على الوجود المكثف للعمالة الاجنبية في منطقة الخليج بل ايضاً في وقف تيارات الهجرة الاجنبية على بعض البلدان العربية الاخرى مثل الاردن واليمن .

والمعروف ان بعض البلدان العربية تتميز بفائض في الايدي العاملة عموماً وفي بعض المهن والتخصصات على وجه الخصوص كما هو الحال بالنسبة للايدي العاملة غير الماهرة في مصر والوظائف المكتبية واليدوية الماهرة في تونس(١٤) ، ومن ناحية اخرى تتميز معظم الاقطار

---

(١٤) اسماعيل سراج الدين ، ستيس بيركس وجيمس سوكنات ، « هجرة العمل الدولية في الوطن العربي ،» المستقبل العربي ، السنة ٥ ، العدد ٤٧ (كانون الثاني / يناير ١٩٨٣) ، الجدول رقم (١٠) ، ص ٨٠ .

النفطية بقاعدة سكانية ضعيفة وتتوقع عجزاً متزايداً وكبيراً ليس فقط في بعض الكوادر الفنية والمهنية بل بالنسبة للعمالة الماهرة وشبه الماهرة التي تتطلبها توجهاته التنموية الحالية(١٥) . ان هذا الوضع يعني ان مجرد التنسيق بين البلدان العربية حتى في ظل الاوضاع القائمة سيحقق مصالح مشتركة ويخفف من وطأة العمالة الاجنبية وخاصة في بعض المهن والتخصصات .

ولكن علينا ان نشير ايضاً الى ان التبادل الحالي بين البلدان العربية ادّى الى عجز كبير في بعض الكوادر بالنسبة لمعظم البلدان المصدرة للعمالة ولا يمكن هذه البلدان ان تخطط لسد هذا العجز الا اذا كانت هناك جهود مشتركة للتنمية البشرية وتعاون وثيق بين البلدان العربية يتيح وضع خطة لتقدير المتوافر والاحتياجات من جميع انواع العمالة اللازمة على مستويات الوطن العربي . وبذلك يمكن تحقيق التوازنات المطلوبة او على الاقل تقليل الاختلالات على المستويين القطري والعربي .

والواقع ان العمل نحو تقليل الاختلالات التي سينصب عليها تركيزنا بعد قليل يستدعي ان يعمل كل قطر عربي على تكييف اقتصاده لخدمة القاعدة العريضة من سكانه بدلاً من تكييف السكان للانماط الانتاجية السائدة وبذلك تقلّ « الكثرة » السكانية المزعومة في بعض الاقطار وتزيد « القلة » السكانية في البعض الآخر . وفي ظل التكامل او التعاون الوثيق تقل حدة التوزيع السكاني غير المتكافىء بين البلدان العربية بحيث يمكن مقابلة « القلة » السكانية التي استدعت طلباً متزايداً من العمالة الاجنبية في الاقطار الخليجية من الاقطار التي تشكو من « الكثرة » السكانية وفائض العمالة كمصر وتونس والمغرب .

ولكن الامر لن يكون بهذه البساطة والسهولة ، فحتى لو حاولت البلدان الخليجية سد كل احتياجاتها العمالية الحالية من البلدان العربية الاخرى ، فلن تستطيع . كما ان البلدان المصدرة للعمالة ستكون في وضع حرج نتيجة للعجز الخطير الذي ستعانيه في توفير بعض العمالة الماهرة والفنية وبعض المهن المهنية والتخصصية اللازمة لتسيير عجلة الانتاج فيها ، اذا ترك امر هجرة العمالة الى اختيار الافراد ، وقويَ السوق الحر وتركت السياسات الاقتصادية والتعليمية والتدريبية على ما هي عليه الآن ، الامر الذي سيلحق مزيداً من الضرر ببعض البلدان التي فقدت اعداداً كبيرة من كفاءاتها ومهاراتها النادرة ، والتي انفقت في اعدادها وتأهيلها اموالاً طائلة من مواردها المحدودة ، ومن الصعوبة تعويض هذه الكفاءات الا باستثمارات ضخمة في المجال التعليمي والتدريبي(١٦) .

ومن ناحية اخرى هناك اختلالات خطيرة في الهياكل التعليمية والتدريبية والمهنية ، كما

---

(١٥) المصدر نفسه ، ص ٧٢ ، ٧٤ و٧٥ ، الجداول رقم (٤)، (٦) و(٧) على التوالي .

(١٦) انظر مثلاً : محمد العوض جلال الدين ، هجرة السودانيين الى الخارج ، دراسة مقدمة لمجلس الابحاث الاقتصادية والاجتماعية (الخرطوم : دار جامعة الخرطوم للمجلس القومي للبحوث ، ١٩٧٩) ، وكذلك الدراسات العديدة عن مصر .

ان هناك تشوهاً واختلالاً في التوزيع القطاعي للاستخدام في معظم البلدان العربية كما سيرد بعد قليل . ومن هنا لا بد من البدء في تصحيح هذه الاختلالات ، وايجاد التوازنات اللازمة لتغطية الاحتياجات المحلية والقومية على وجه سواء . ولكن علينا ان ندرك ان هذا التصحيح يحتاج بطبيعته الى وقت طويل ، ولا يمكن تحقيقه الا عن طريق توجه قومي واضح ، ووضع استراتيجية مشتركة ، وخطة لتنمية الموارد البشرية على المدى الطويل ، تهدف فيما تهدف اليه الى تجنب اي عجز في الاحتياجات من الايدي العاملة المدربة والخبرات الفنية . والى ان يتم ذلك يجب تنسيق السياسات القطرية حتى يمكن الاستفادة من الفائض في الفئات غير الماهرة ، ومن بعض الفائض في فئات مهنية معينة في البلدان العربية المصدرة للعمالة في الوقت الحاضر ، كما يتعين العمل على تصحيح الاختلالات القطاعية الداخلية للاستفادة من القوى العاملة الفائضة في كل قطر على حدة . ولكن يتعين الا يترك تنظيم كل ذلك الى آلية اسواق العمل ، والتي ستكون نتيجتها مزيداً من تدفق الايدي العاملة الآسيوية ومزيداً من التضخم الوظيفي في بعض القطاعات . فعلى المستوى القومي تستطيع مصر والمغرب وحدهما تغطية كل احتياجات البلدان الخليجية من العمالة شبه الماهرة وغير الماهرة ، كما تستطيع مصر والاردن وسوريا مقابلة احتياجات البلدان النفطية من فئات معينة من المهارات والتخصصات التي تفيض عن احتياجاتها الحقيقية لو رغبت البلدان الخليجية ان تعطي اولوية مطلقة للعمالة من هذه البلدان[١٧] . وعلى المدى المتوسط والبعيد تستطيع البلدان غير النفطية ان تغطي جميع احتياجات البلدان النفطية من العمالة الماهرة والفنية اذا صححت هياكل القوى العاملة في كل البلدان العربية ، واتسع نطاق التعليم الفني والتدريب المهني وخاصة في البلدان غير النفطية وبمساعدات مالية ذات معنى من البلدان النفطية .

ويتعين التأكيد هنا على ان التوسع في مجال التعليم الاكاديمي الرسمي بصورته الحالية لن يؤدي الى سد الاحتياجات من العمالة الماهرة والمنتجة ، لأن مدارسنا ظلت ، وما زالت ، تمارس دوراً سلبياً بحيث كونت عند التلاميذ والطلاب مفاهيم غير سليمة وموضوعية تجاه العمل المنتج ، الامر الذي أدى ويؤدي الى احتقار متزايد للعمل اليدوي والجسمي ، والى تحجيم وتجميد طاقات الاجيال الجديدة من خلال برامج اكاديمية سقيمة ومميتة ومنفصلة عن الواقع وعن المشاكل الحقيقية التي تعانيها مجتمعاتهم .

فبدلاً من ترسيخ النشاط اليدوي الذهني كقانون طبيعي للحياة البشرية ، وتكريسه كأساس رئيسي ، ان لم نقل وحيد ، للتنمية والتقدم ، عملت الانظمة بوعي او دون وعي على تمجيد المفهوم الارستقراطي للوظيفة ، واعتمد التعليم بكل أشكاله على مختلف مراحله الى هذا الحد او ذاك على النظريات اكثر من الممارسات العملية ، او حتى على ضغط بعض المعلومات المكررة التي لا ترتكز على اي اسس نظرية او تطبيقية . ومن هنا كان خريجو هذا

---

(١٧) سراج الدين ، بيركس وسوكنات ، « هجرة العمل الدولية في الوطن العربي » .

النظام ، ومن ضمنهم بعض العلماء والمهندسين يتجهون الى تقلد مناصب ادارية شكلية ، دون ان يكونوا قادرين على فهم واستيعاب التكنولوجيا المستوردة التي يتعاملون معها ، ناهيك عن قيامهم بأي مبادرات ذاتية خلّاقة . ومن هنا كان اعتماد منطقة الخليج على الدول الاوروبية والآسيوية في سد احتياجاتها من العمالة الفنية والتخصصية رفيعة المستوى . ولذلك لا بد من وضع الاستراتيجيات الملائمة حتى يمكن للانظمة التعليمية والتدريبية ان تتمكن من مقابلة الاحتياجات الحقيقية للمجتمع على المدى البعيد،ولكن لا بد من البدء فوراً في إحداث بعض التوازنات المطلوبة بين المراحل التعليمية المختلفة وبين التعليم الاكاديمي النظري والتأهيل المهني والفني والعلمي على مختلف المراحل والتخصصات ، حتى تتحقق المواءمة بين المتاح ، والاحتياجات على المستويين القطري والقومي . ولكن قبل ان نقدم بعض الاقتراحات العملية علينا أن نبرهن على وجود الاختلالات التي سبقت الاشارة اليها .

سادساً : الاختلالات : العجوزات والفوائض

يعاني معظم البلدان العربية بما فيها البلدان الخليجية ، وبدرجات متفاوتة وجود فوائض كبيرة في خريجي المدارس الاكاديمية الثانوية ، وخريجي الكليات الجامعية المختصة بالدراسات الادبية والانسانية ، هذه الفوائض تفوق الاحتياجات الفعلية القطرية منها والقومية ، الامر الذي ادّى الى عطالة سافرة وسط عدد متزايد من الخريجين الذين لم تستطع حكوماتهم ايجاد فرص عمل لهم . كما أن الطلب على مؤهلاتهم محدود في البلدان النفطية التي تعاني هي نفسها تضخماً وظيفياً في الخدمة المدنية والقطاع العام ، نتيجة اضطرارها أن تستوعب كل الخريجين الراغبين في العمل .

ومن ناحية اخرى يعاني معظم البلدان العربية من عجز كبير في العمالة الماهرة والفنية ، نتيجة لعدم اهتمام الحكومات المبكر بالتدريب المهني والتعليم الفني ، كما ان الاهتمام الذي بدأ متأخراً لم يجد استجابة كبيرة من قبل الافراد او ذويهم او محيطهم وخاصة في البلدان الخليجية . ومن هنا اختلت النسبة بين المنتظمين من خريجي مؤسسات التدريب المهني والمعاهد والمدارس الفنية والمهنية من جهة ، وبين المنخرطين والمتخرجين من المدارس الاكاديمية من جهة اخرى بحيث قلّت هذه النسبة عن ٥ بالمائة في دول مجلس التعاون الخليجي و ١٣ بالمائة في كل الاقطار العربية . علماً بأن هذه النسبة تزيد في المتوسط عن ٤٠ بالمائة في اوروبا الغربية وتزيد عن ذلك في بلدان المنظومة الاشتراكية . ومن ناحية اخرى يشكل خريجو وطلاب الدراسات العلمية والهندسية في الجامعات العربية ـ وبغض النظر عن مستوياتهم ـ حوالى ٣٠ بالمائة من جملة الطلاب ، في الوقت الذي تزيد هذه النسبة عن ٦٥ بالمائة في البلدان الصناعية المتقدمة ، الاشتراكية منها والرأسمالية .

ولكن ربما يتمثل اهم الاختلالات التي تعانيها بلداننا في الاختلال بين الكوادر العليا والكوادر المتوسطة ، بحيث فاقت اعداد المهندسين والاطباء والزراعيين وحملة الشهادات

العلمية الجامعية الاخرى الاعداد المتخرجة من المعاهد الفنية والتكنولوجيا ، الامر الذي نتج عنه هرم وظيفي مقلوب ، يكون رأسه المشكل من المهنيين من خريجي الجامعات اكبر من جسمه المكون أساساً من الفنيين وشبه المهنيين وغيرهم من الكوادر المتوسطة . ويمكن ايراد احصاءات من معظم البلدان العربية لتأكيد هذا الاتجاه ، فحتى في العراق يزيد عدد طلاب كليات الزراعة والهندسة عن اعداد الطلاب في المعاهد الزراعية والتكنولوجية والفنية ، بحيث تكون نسبة الكوادر الوسطى الى الكوادر العليا حوالى ١ : ١,٥ [١٨] ، وفي الامارات العربية المتحدة نجد النسبة ١ : ٥ بالنسبة للمنتظمين في المعاهد والجامعات للعام الاكاديمي ١٩٧٨ / ١٩٧٩ [١٩] . وفي الكويت كانت نسبة طلاب المعاهد الفنية والتكنولوجيا عام ١٩٧٩ / ١٩٨٠ بالنسبة الى طلاب العلوم ،الهندسة والنفط والطب في العام نفسه١ : ٩ [٢٠] . وتكون هذه النسبة اكثر اختلالاً بالنسبة الى بعض التخصصات ، كما هو الحال بالنسبة لخريجي العلوم الطبية وخريجي مدارس التمريض والمعاهد الصحية .

وبالنسبة للوطن العربي في مجموعه قُدِّر عدد طلاب التعليم الجامعي الهندسي بحوالى ٨٥ الفاً وعدد طلاب المعاهد التقنية (التكنولوجية والصناعية) بحوالى ٣٥ الفاً ، بينما يقرب عدد المنظمين في الثانويات الصناعية من ٧٨ الفاً [٢١] هذا في الوقت الذي تفترض فيه بعض الدراسات ان الاستخدام الامثل للطاقة البشرية يستلزم وجود ٣ـ ٤ تقنيين و ٢٠ ـ ٤٠ عاملاً ماهراً بمستوى خريجي الثانويات المهنية لكل مختص او خريج جامعة [٢٢] . وتشير دراسة لليونسكو ان عدد الطلاب المسجلين في التعليم التقني في جميع ارجاء الوطن العربي كان حوالى ٢٨ طالباً فقط لكل ١٠٠,٠٠٠ نسمة من السكان عام ١٩٧٧ بينما كانت النسبة الموازية في العام نفسه في بلد نام هو سنغافورة كانت ٥١٥ طالباً لكل ١٠٠,٠٠٠ نسمة من السكان [٢٣] .

كل هذه النسب غير مؤاتية لتحقيق تنمية حقيقية ، كما انها تبعد أكثر فأكثر عن مقابلة

---

(١٨) الجمهورية العراقية ، وزارة التخطيط ، **تطور المؤسسات التعليمية في العراق** (بغداد : الوزارة ، ١٩٧٧) ، والجمهورية العراقية ، وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للاحصاء ، دائرة الاحصاء الاجتماعي ، **التعليم الجامعي والعالي في العراق للعام الدراسي ٧٦ / ١٩٧٧م** (بغداد : الدائرة ، [١٩٧٧؟]) .

(١٩) دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، **المجموعة الاحصائية السنوية** ، العدد ٤ (١٩٧٩) .

(٢٠) دولة الكويت ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، **المجموعة الاحصائية السنوية** ، العدد ١٨ (١٩٨١) .

(٢١) هاشم محمد سعيد وطارق علي العاني ، « نظرة عامة على واقع التعليم التقني في الوطن العربي ، » ورقة قدمت الى : الاتحاد العربي للتعليم التقني ، ندوة تخطيط التعليم التقني في الوطن العربي ، الرباط ، ١٤ ـ ١٦ ايلول / سبتمبر ١٩٨٢ ، ص ٧ .

(٢٢) المصدر نفسه .

(٢٣) المصدر نفسه ، ص ٧ ـ ١٠ .

احتياجات العمالة ، وخاصة بالنسبة الى البلدان الخليجية . ويكفي ان نعلم ان اعداد الفنيين في الدول المتقدمة تكون عادة اكثر بكثير من اعداد المهنيين والمتخصصين من خريجي الجامعات ، كما ان هذه النسبة تعلو كثيراً في اقطار شبه القارة الهندية عما هو عليه الحال في معظم البلدان العربية . فالهرم الكادري في الهند ليس مقلوباً كما في الاردن والعراق مثلاً ، ومن هنا استطاعت دولتا الهند والباكستان ان توفرا(٢٤) لحكومة قطر حوالى ٥٢ بالمائة من موظفيها في المهن الفنية عام ١٩٨١ . كما وفرت هاتان الدولتان ٤٦ بالمائة من جميع العاملين في وزارة الكهرباء والماء القطرية و٣٦ بالمائة من العاملين في وزارة الصحة القطرية عام ١٩٨١ . كما شكّل الهنود والباكستانيون ٣٢ بالمائة من موظفي الخدمة المدنية في وزارة الصحة العمانية عام ١٩٨٠ ، وغالبية هؤلاء يحتلون المناصب الفنية ، وبالطبع تكون نسبة الآسيويين اكثر ارتفاعاً في القطاع الاهلي الذي يكاد يعتمد كلياً في غالبية البلدان الخليجية على العمالة الاجنبية . ويتوقع ان يستمر هذا الاعتماد اذا استمرت الانماط الانتاجية الحالية التي تتميز بتبنيها لفنون انتاجية ذات كثافة رأسمالية متزايدة تتطلب نسباً متزايدة من العمالة الفنية والماهرة ، الامر الذي يصعب توفيره من البلدان العربية على المدى القصير . والواقع ان نسبة المشتغلين بالمهن العلمية والفنية من جملة القوى العاملة في البلدان الخليجية ترتفع كثيراً عن النسب الموازية لها في بقية البلدان العربية ، ففي عام ١٩٧٥ كانت هذه النسبة حوالى ٤,١ بالمائة و ٤,٤ بالمائة في كل من الاردن وسوريا على التوالي(٢٥) . ويتوقع ارتفاع هذه النسبة في البلدان الخليجية وخاصة في السعودية والامارات بصورة متسارعة ، الامر الذي يضطرها الى استيراد هذه العمالة من الهند والباكستان وبقية الدول الآسيوية والدول الاوروبية ، وحتى على المدى المتوسط والبعيد اذا استمرت التوجهات التعليمية على صورتها الراهنة ، لأن الاوضاع الحالية لا تشجع الافراد وأسرهم على التدريب والانخراط في المهن التي تعاني كل الدول من عجز متزايد فيها، بينما تزيد الاتجاهات نحو المهن التي تضيق فيها الاحتياجات الحقيقية . والجدول التالي يعطي صورة عن هذا التناقض القائم حالياً في بعض الاقطار العربية وهو مبني على ملاحظات الباحث ومعرفته بالظروف السائدة في بلدان مثل السودان والاردن والعراق(٢٦) . ولكن علينا أن نشير ايضاً الى ان الندرة الشديدة في بعض انواع العمالة الماهرة وشبه الماهرة مثل الميكانيكيين والنجارين وعمال البناء ادت الى ارتفاع درامي في الاجور النقدية لهذه الفئات خلال السنوات القليلة الماضية حتى في مصر ولكن يبدو ان الاقبال على

---

(٢٤) كل الاحصاءات الواردة في هذه الفقرة مأخوذة من : المعهد العربي للتخطيط ، قسم تنمية الموارد البشرية ، العمالة الاجنبية في الخليج ،» ملحق الجداول الاحصائية .

(٢٥) بينما كانت النسب الموازية حوالى ١٤ بالمائة و١٠ بالمائة في كل من الكويت والبحرين على التوالي ، انظر :

International Labour Organization, *Yearbook of Labour Statistics.*

(٢٦) انظر ايضاً . محمد العوض جلال الدين ، في: تنمية وتخطيط الموارد البشرية ، ج١ : اساليب تقدير المتوافر والاحتياجات من القوى العاملة (الكويت : المعهد العربي للتخطيط ، ١٩٨٢) ، ص ٨٠ ـ ٩٥ .

هذه المهن غير مجار لارتفاع الاجور الامر الذي قد يعني ان العوامل غير المادية تلعب دوراً قد يكون ذا دلائل احصائية عامة .

المهنـــة	مدى الاحتياجات المتوقعة	مدى اقبال الافراد	الحوافز المادية	الحوافز المعنوية والمجتمعيـة
الحرفيـــون	كبيرة جداً	ضعيف جداً	منخفضة جداً	متدنية
المساعدون الفنيون	كبيرة جداً	ضعيف جداً	منخفضة جداً	متدنية
معلمو العلوم والرياضيات	كبيرة جداً	ضعيف	منخفضة	متوسطة
المحامون	قليلة جداً	قوي	مرتفعة	مرتفعة جداً
الوكلاء والسماسرة	قليلة جداً	قوي جداً	مرتفعة جداً	مرتفعة
الاعمال الكتابية	قليلة	قوي	معقولة	متوسطـة

لتصحيح الاختلالات التي تقدم ذكرها،وكذلك عكس الاتجاهات التدريبية والتعليمية الحالية،ورسم سياسات عمالية واجرية مع تصحيح عدم التوازنات القطاعية في الاستخدام،لا بد من وضع خطة لتنمية وتخطيط الموارد البشرية على المستوى العربي تأخذ احتياجات مختلف البلدن العربية الحالية والمتوقعة في الاعتبار،ورسم الاستراتيجيات التعليمية والتدريبية اللازمة لاحداث تنمية حقيقيـة وتحقيق التوازنـات المطلوبـة . ولا يكفي هنا فقط التنسيق ، وان كـان فعلياً وفعّالاً ، بل لا بد ايضاً من وجود اتفاقيات وتعهـدات ملزمة لمقـابلة العجز ، او تصـدير الفائض داخل المنطقة نفسها ، اي دون الاعتماد على البلدان الآسيويـة لمقابلة العجـز او تلبية احتياجات البلدان الاوروبية لتصدير الكفاءات . وبذلك يتفـادى كل بلد عـربي انتاج فـائض من فئات مهنية لا يستطيع اقتصاده الوطني استيعابه ، كـما لا يكون هنـاك إلزام او حتى مجـرد رغبة لاستيعابه في البلدان العربية الاخرى .

سابعاً : السياسات المقترحة

١ ـ التركيب المهني المرغوب

دون الـدخول ، لاغـراض هذه الـندوة في حساب معـدلات ونسب تتعلق بـاتجـاهـات التركيب المهني المرغوب ، فإننـا نقترح ان يتبنى كـل بلد عربي الاستـراتيجيات الـوارد ذكرهـا أدنـاه ، وبعضها يحتـاج الى جهود مشتـرك ليتمكن من تكوين اهـرام كادريـة تأخـذ الاشكال التالية على مدار فترة الاعوام الثلاثين القـادمة . (انـظر الاشكال (١)، (٢)، (٣)) . علينـا أن نؤكـد فقط ان الوصـول الى الشكلين الثـاني والثـالث يستـدعي التحـرك الفـوري لعكس

الاتجاهات الحالية واتخاذ كل التدابير الوارد ذكرها ادناه واي تباطؤ في ذلك سيترتب عليه اختلالات أخطر مما هي عليه الآن .

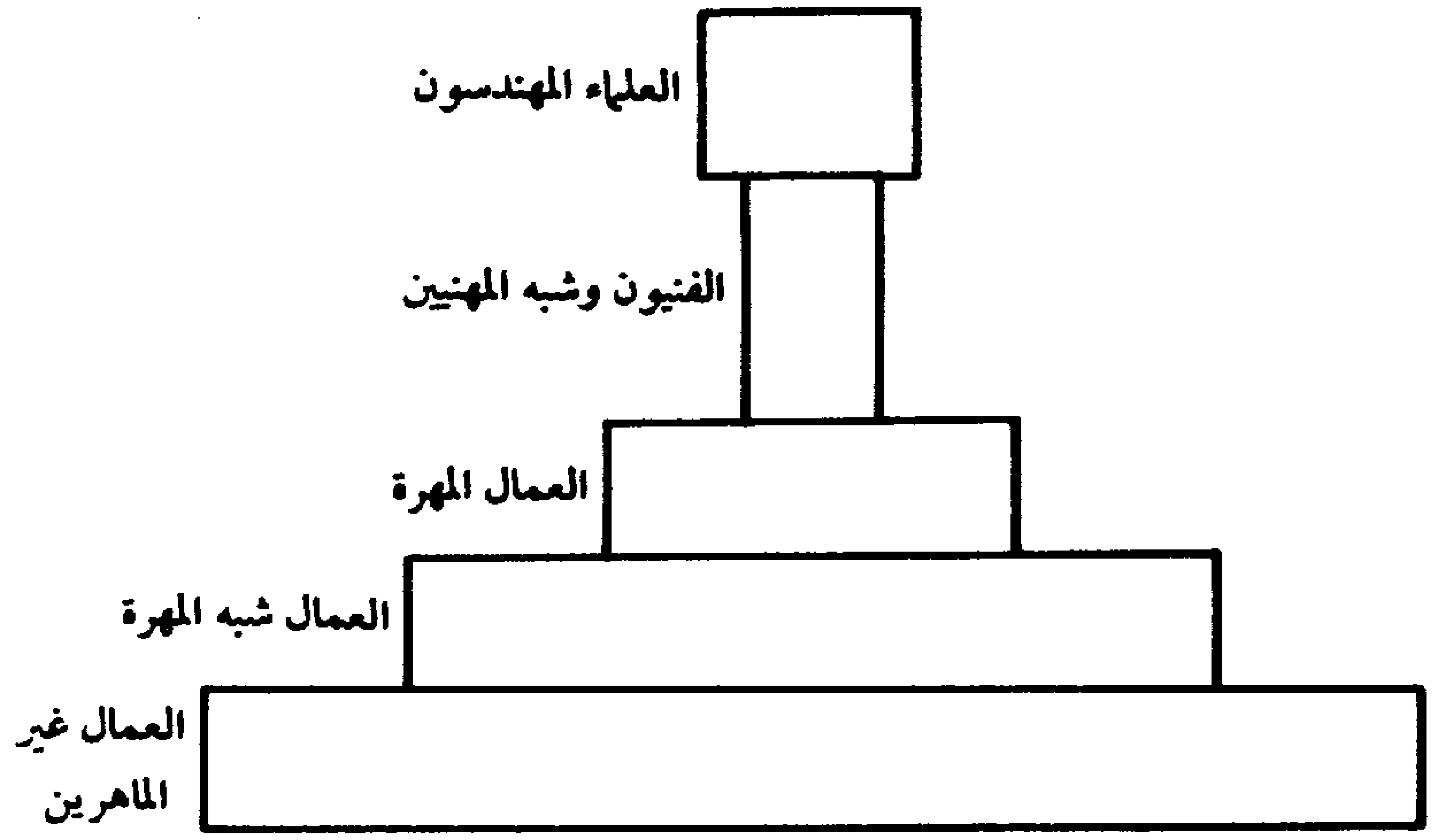
٢ ـ السياسة التعليمية

لكي يمكن البدء في تصحيح الهرم الكادري المقلوب ، يتعين على راسمي السياسات ومتخذي القرارات الا يستجيبوا للضغوط المتزايدة الناتجة عن الاقبال المتزايد على التعليم الجامعي ، وخاصة في مجال الدراسات الانسانية ، وذلك من خلال التوسع في هذا التعليم ، سواء بفتح المزيد من الجامعات والكليات ، او اجبار المؤسسات القائمة على استيعاب المزيد من الطلاب .

وكما يقول د. بدران « يجب الا ينظر الى هذا الاسلوب وكأنه تدخل في حياة الطالب وتحديد اتجاه مستقبله بشكل تعسفي »[٢٧] . وذلك لأن الواقع الحالي هو نفسه تحديد تعسفي من قبل الطلاب وذويهم ومن قبل المجتمع والمؤسسات القائمة فيه عن طريق ضغوطها المختلفة .

شكل رقم (١)

الشكل الحالي القائم في بعض البلدان العربية

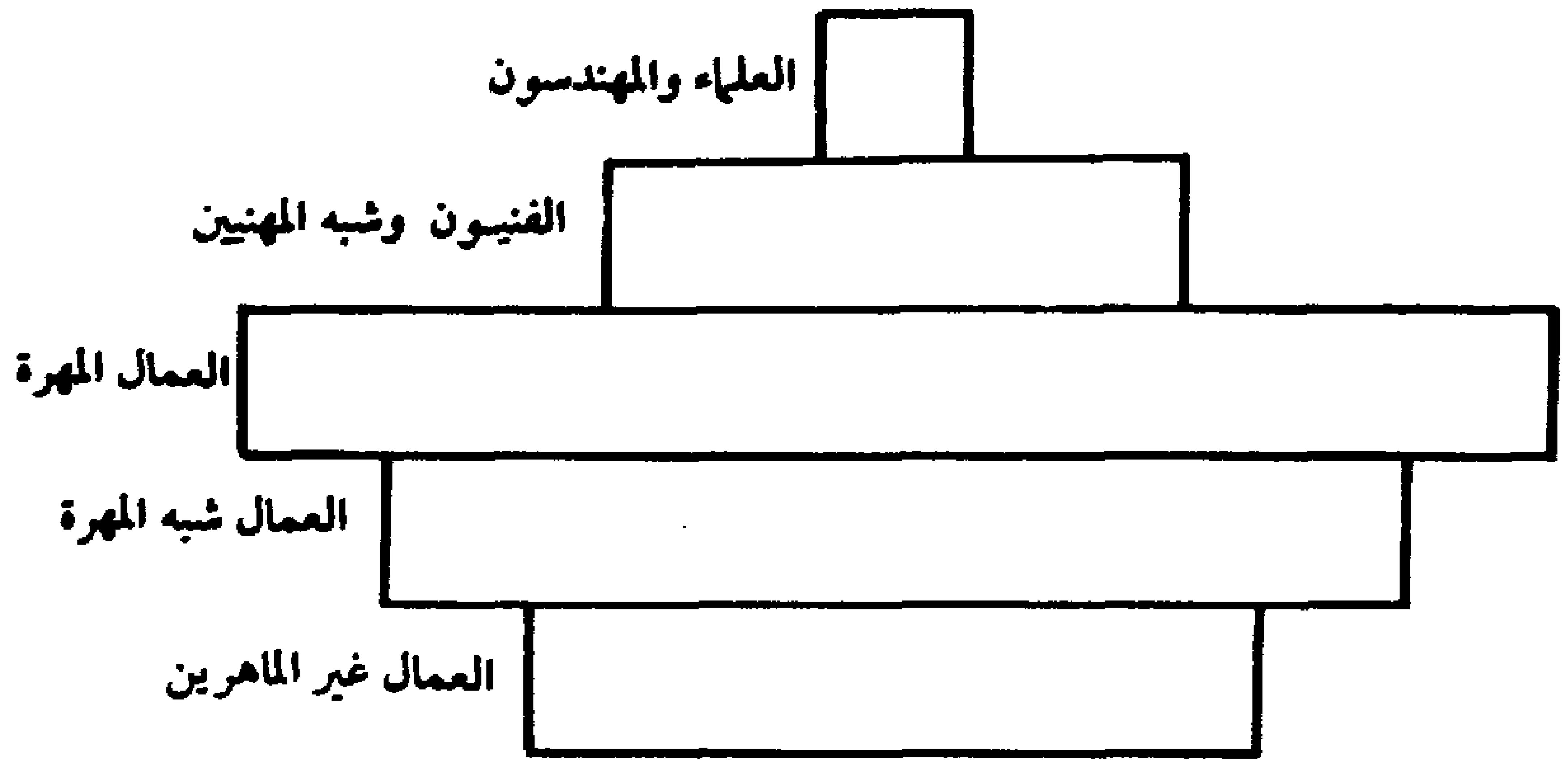


---

(٢٧) ابراهيم بدران ، حول مشكلات العلوم والتكنولوجيا في الوطن العربي : الكوادر (عمان : ١٩٧٨) ، ص ١٦٩ .

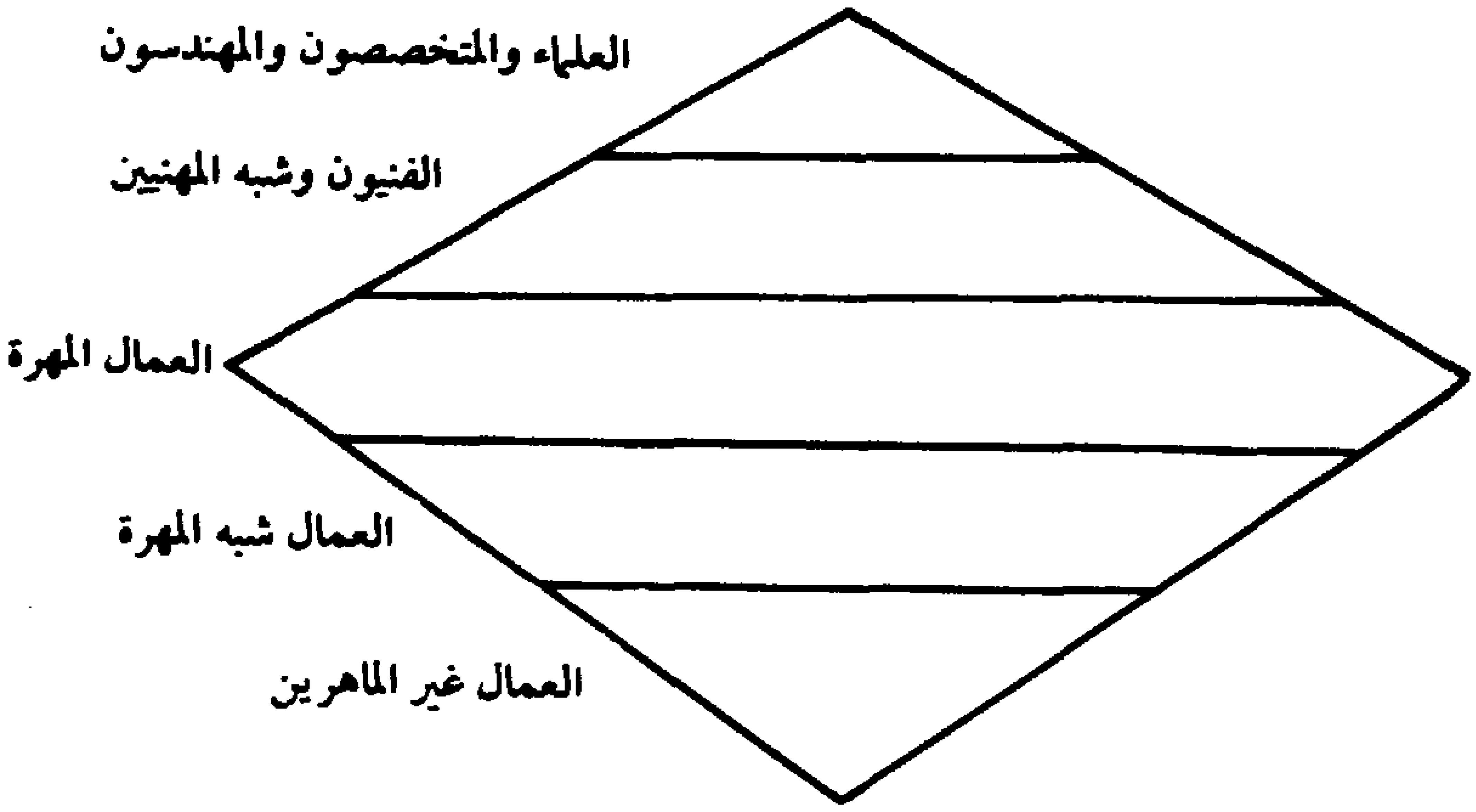
شكل رقم (٢)

الشكل المرغوب على المدى القصير والمتوسط



شكل رقم (٣)

الشكل المرغوب على المدى البعيد



ويتعين هنا أن نأخذ بالاعتبار ليس احتياجات العمالة من خريجي الجامعات فحسب ، بل ايضاً مدى فعّالية واسهام هؤلاء الخريجين في اشكاليات التكوين الاجتماعي وتكوين القيم والحوافز المجتمعية ، كما تعرض لها د. عمار[٢٨] . وخاصة اذا أخذنا بالاعتبار ما ينفق على

(٢٨) حامد عمار ، « حول التعليم العالي العربي والتنمية ، » المستقبل العربي، السنة ٥ ، العدد ٤٠ (حزيران / يونيو ١٩٨٢) ، ص ١٢٥ ـ ١٣٨ .

التعليم العالي والبعثات الخارجية الذي يشكل نسبة عالية في معظم البلدان العربية ، خاصة البلدان محدودة الموارد(٢٩) . بينما لا يجد التعليم العام الذي ينتظم فيه عشرات الملايين من الاطفال ويمس حياة القاعدة العريضة من المواطنين الاهتمام الكافي والموارد المناسبة .

والاهتمام بالتعليم العام على وجه الخصوص ، يستدعي النظر بجدية في هيكل ومضمون العملية التعليمية ، بوصفها عملية ايديولوجية ذات دور حاسم في تشكيل ميول ورغبات التلاميذ واتجاهات الرأي العام ، الامر الذي يستدعي ربط التعليم العام باحتياجات التنمية الاقتصادية للبلاد ، وتكوين وترسيخ مفاهيم موضوعية عند الصغار تجاه العمل اليدوي والجسمي والذهني كركيزة اساسية للتقدم والتنمية ، حتى يمكن اكتشاف المواهب المهنية اليدوية والذهنية عند الاطفال في وقت مبكر ، وذلك للعمل على تنميتها وصقلها وتوجيهها في المسارات المطلوبة .

٣ ـ التوسع في التعليم المهني والفني

إذا استطاع التعليم الابتدائي العام ، وكذلك التعليم غير الرسمي تغيير اتجاهات التلاميذ نحو العمل اليدوي المنتج ، يمكن توجيه الطلاب في المراحل اللاحقة نحو تخصصات متباينة بصورة متوازنة تستجيب للاحتياجات القطرية والقومية بصورة متزايدة . وعليه ، لا بد من ايقاف التوسع في التعليم الثانوي الذي اصبح يخرج ملايين الطلاب على مستوى الوطن العربي بعد ان يكونوا قد تلقنوا موضوعات محددة في قوالب مصنوعة لا تربطهم بالبيئة او تدفعهم نحو عمليات الانتاج ، واصبحوا بذلك يفيضون حتى عن احتياجات اقطارهم بما في ذلك الاقطار الخليجية . وبدلاً من ذلك ، لا بد من العمل على تطوير فعلي للتعليم المهني والفني وذلك من خلال التغلب على المشاكل الحالية التي تحول دون فعّاليته ، ونحن لا نريد الدخول في التفاصيل هنا ، ولكن لا بد من اعادة النظر في سياسات الاجور والحوافز المادية والمجتمعية التي سنتعرض لها بعد قليل . ولا بد ايضاً من الحد من « البدائل المتاحة » في التعليم الاكاديمي النظري ، وبالتالي الحد من ترك حرية الاختيار للافراد انفسهم .

وعلى المستوى العربي لا بد من التأكيد على اهمية مساهمة البلدان النفطية في تكلفة اقامة المراكز التدريبية والمعاهد الفنية في البلدان المصدرة للعمالة ، حتى لا تتحمل البلدان الفقيرة كل النفقات ، وفي النهاية يتسرب كل الخريجين او جزء منهم لمقابلة احتياجات العمالة الخليجية .

ومن ناحية اخرى ، يمكن للبلدان الخليجية في الوقت الذي تزداد فيها احتياجاتها للعمالة الماهرة والفنية ، ان تجد صعوبة متزايدة في الحاق الاعداد الوطنية الكافية بمراكزها

---

(٢٩) المصدر نفسه ، الجذول رقم(٢) ، ص ١٢٤ الذي يوضح نسبة نفقات التعليم العالي الى النفقات الاجمالية للتعليم في الوطن العربي .

ومعاهدها الفنية والتدريبية، ففي هذه الحال يمكن لهذه البلدان ان تعمل بصورة فعّالة على الحاق ابناء الوافدين العرب بهذه المعاهد حتى يمكن استغلال الطاقة الكاملة لهذه المعاهد من ناحية ، ومقابلة جزء من احتياجاتها من عمالة عربية اكثر استقراراً وانتاجاً من ناحية اخرى .

ولا شك ان الخطوة التي خطتها الكويت في هذا الطريق تستحق التقدير ، فقد قررت حكومتها عام ١٩٧٧ ان تتيح الفرصة لابناء الوافدين العرب من المولودين في الكويت والمقيمين فيها بصورة دائمة لفترة تمتد من ١٠ ـ ١٥ عاماً ان يلتحقوا بمراكز التدريب المهني بشروط تتضمن عمل المتدربين بالوزارات والمؤسسات الحكومية والمشتركة لمدة ثلاث سنوات مقابل كل سنة تدريب . كما اشترطت ايضاً ان تصرف لهم نصف المكافأة التشجيعية المقرر صرفها للكويتيين على الّا يزيد عددهم عن ٢٠ بالمائة من مجموع المتدربين مع اعطاء الاولوية في كل الحالات للكويتيين(٣٠) .

هذه خطوة مهمة وإن كنا نرى ان بعض الشروط ، وخاصة الشرط المتعلق بنسبة الـ ٢٠ بالمائة سيحد من فعّالية هذه السياسة ، خاصة ونحن نعرف ان اقبال الكويتيين انفسهم على هذه المراكز ضعيف ، ونسبة تسربهم عالية ، حتى الخريجون منهم يتجه جزء كبير ـ منهم ـ الى الانخراط في مهن لا صلة لها بالمهارات التي اكتسبوها ، ومن هنا يمكن اعطاء الوطنيين انفسهم الاولوية ، وهذا امر طبيعي ، ولكن للاستفادة من وجود هذه المراكز يمكن اتاحة فرص اكبر ومتزايدة لابناء الوافدين ذوي الميول والاستعداد للالتحاق بهذه المراكز ، وان يعمم هذا الاتجاه في بقية البلدان الخليجية وخاصة في السعودية ودولة الامارات العربية المتحدة ، ولكن بشروط ايسر ، وخاصة فيما يتعلق بمسألة محل الميلاد وفترة الاقامة ، لأن من ستنطبق عليهم هذه الشروط محدودو العدد في هذين البلدين .

ولتوسيع قاعدة العمالة الماهرة وشبه الماهرة لمقابلة الطلب المتزايد على هذه الكوادر ، لا بد ايضاً من استخدام اساليب التدريب السريع التي تتميز باختزال الزمن لتخريج اعداد كبيرة ومتزايدة من العمالة الماهرة ، وكذلك لا بد من الاهتمام بدرجات اكبر بالتدريب اثناء العمل ، وقد اتخذ العراق خطوات جادة في هذا الطريق(٣١) ومع ذلك فما زالت الفجوة متزايدة بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات العراق من العمالة الماهرة .

٤ ـ سياسات الحوافز والاجور

رغم النقص الذي تعانيه البلدان العربية في العمالة الماهرة والعمالة الفنية ، ورغم

---

(٣٠) جلسة مجلس الوزراء رقم ٤٠ / ٧٧ بتاريخ ٢١ / ٨ / ١٩٧٧ كما وردت في : امل محمد ملا حسين ، التدريب المهني في القطاع الحكومي الكويتي : دراسة عن الادارة المركزية للتدريب (الكويت : المعهد العربي للتخطيط ، ١٩٨١) ، ص ٥٧ .

(٣١) انظر مثلا : مكتب العمل العربي ، الندوة العربية لتخطيط القوى العاملة، بغداد ، كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٩ ، ص ٧١ ـ ٧٤ .

التضخم المتزايد في الوظائف الكتابية والادارية ، ما زال هناك تباين كبير بين اجور وامتيازات الفئة الاولى والمعروفة باصحاب الاجور او اصحاب « الياقات الزرقاء » ، والفئة الثانية المعروفة باصحاب الرواتب او « الياقات البيضاء » . ويكون عادة دخول الفئة الثانية اكثر من دخول الفئة الاولى ، ورغم ان هذا التفاوت قد ضاق كثيراً خلال السنوات الاخيرة الا انه لم يؤدِّ الى التوازن المطلوب في كل من العرض والطلب على فئات معينة من المهارات . فاستجابات عرض الايدي العاملة الماهرة لمؤشرات السوق تبدو ضعيفة جداً بسبب القيم الاجتماعية السائدة للعمل الاجتماعي ، او بسبب الوقت الفاصل بين الرغبة في مهنة معينة ونوع وفترة وتكلفة ومشقة الدراسة اللازمة للتأهيل في تلك المهنة ، او بسبب تباطؤ الادراك للمؤشرات الحالية والمتوقعة لسوق العمل ، او بسبب الظروف المحيطة بالعمل المنتج ووجود بدائل للعمل المربح ذي العائد السريع الذي لا يستدعي اكتساب ايّ مهارة يدوية او فنية ، لكل هذه الاسباب او لغيرها من الاسباب عجزت اسواق العمل وستعجز في المستقبل عن التوجيه الصحيح لاستغلال الموارد البشرية لمصلحة تنمية حقيقية ، طالما انها تفترض ان جمع حسابات الافراد (ارباح المنتجين واجور العاملين) تتساوى مع حسابات النفع العام ، في الوقت الذي يتضح لنا بصورة متزايدة التناقض المتزايد بين المصلحة العامة ومصلحة الافراد . ومن هنا ، فنحن لا ننتظر ايضاً الكثير من السياسات الحكومية الحالية التي تستوعب المزيد من خريجي المدارس والجامعات في الخدمة المدنية والمؤسسات العامة دون الربط بين صافي مردود الخدمات والاجور المدفوعة للعاملين .

ومن هنا يتعين تبني سياسات اجرية جديدة تكون متحيزة بصورة متزايدة للاعمال المنتجة وخاصة في فروع الانتاج التي يراد التوسع فيها، في الوقت الذي يقل اقبال الافراد على العمل فيها ، بحيث يمكن التأثير على عرض الانواع المرغوبة من المهارات على المدى القصير والطويل على وجه سواء .

ولكن كما لاحظنا من قبل ، فإن انخراط الافراد في العمل المهني اليدوي ، وقبل ، واثناء ذلك ، ورغبتهم في الالتحاق بالمدارس المهنية او محاولة رفع مهاراتهم ومستوى تدريبهم اثناء العمل ، يتوقف على عوامل ذاتية وموضوعية ، فردية اسرية ومجتمعية ، اجرية وغير اجرية . ومن هنا لا يكفي فقط تحسين الاجور وشروط العمل الاخرى ، ولذلك لا بد من التوعية المستمرة في المدرسة وخارج المدرسة بأهمية العمل المنتج واهمية الاشخاص الذين يزاولونه في بناء مجتمعاتهم ، واستهجان وتبخيس الاعمال غير المنتجة ، وخاصة الاعمال الهامشية التي مهما ارتفع الكسب منها ، فإنها تضر بمسيرة التنمية وتزيد من تشوهات واختلالات الهياكل القطاعية . ولكن هذا لا يكفي ايضاً ، بل لا بد من الحد من الخيارات والبدائل المتاحة في القطاع الثالث بصورة عامة والخدمة المدنية بصورة خاصة، وهو ما سنناقشه في الفقرة التالية .

٥ ـ تصحيح الاختلال القطاعي في الاستخدام

الاتجاه السائد في جميع البلدان العربية هو ازدياد نسبة السكان العاملين في القطاع الثالث بصورة تفوق كثيراً زيادة نسبة العاملين في القطاع الثاني والتي تتراجع في بعض الحالات . وفي البلدان النفطية على وجه الخصوص ، نجد ان القطاع الثالث هو الذي يستخدم معظم الوطنيين والمهاجرين على وجه سواء . ويعجز قطاع الصناعات رغم حظوته بنصيب كبير من الموارد المستثمرة محلياً ، عن توفير استخدام ذي دلالات احصائية كبيرة للايدي العاملة ، لأن التصنيع يعتمد اعتمادا أساسياً ومكثفاً على رأس المال كما هو الحال في صناعة الصلب في قطر والبتروكيمائيات في السعودية .

ويأتي التضخم في النشاطات الادارية والخدمية نتيجة للانفاق العام المتزايد وغير المتوازن مع القاعدة المادية للاقتصاد ، الامر الذي ادّى الى نمو عرضي مرتفع للدخول في البلدان النفطية غير قادر على احداث تنمية طبيعية يتم تمويل جزء متزايد منها في الانفاق الحكومي عن طريق المديونية الداخلية او التمويل بالعجز ، والمديونية الخارجية ، وليس عن طريق دخول مولدة داخل الاقتصاديات الوطنية نفسها ، الامر الذي يؤدي الى انضمام خريجي المدارس والمهاجرين من الارياف والانخراط أكثر فأكثر في القطاع الثالث والذي يبدو أنه يتيح فرصاً افضل للعمل مما هو عليه الحال في القطاعين الآخرين .

وهناك اسباب اخرى متعددة ترتبط بالتضخم الوظيفي في الاجهزة الحكومية منها عدم وجود معايير دقيقة في تحديد الاحتياجات من الوظائف الامر الذي يقود في الغالب الى مبالغات في التقدير اكبر من الاحتياجات الحقيقية(٣٢) كما ان الزيادات في بعض الوظائف المحدثة قد لا تكون نتيجة لاداء عمل اضافي معين بقدر ما تكون بغرض احداث ترقية موظف . . وحينما يكون هناك احداث لوظائف عليا فإن ذلك يستلزم احداث وظائف اخرى كأعمال السكرتارية وخلافها(٣٣) .

كل هذه العوامل بالاضافة الى عوامل اخرى ادّت الى تضخم وظيفي سريع في الاجهزة الحكومية السعودية حتى « اصبحت العمالة في القطاع الحكومي تعتبر من اعلى النسب في العالم »(٣٤) . والواقع ان الوظائف الحكومية كانت تتزايد بمعدل سنوي وصل الى ٢١ بالمائة خلال السنوات العشر الماضية(٣٥) ، هذا على الرغم من ان معظم مشاريع القطاع العام في الدولة تتم عن طريق القطاع

---

(٣٢) انظر : حسين عمر منصور ، « الطرق والوسائل التي تساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة في الجهاز الحكومي ، » ورقة قدمت الى : معهد الادارة العامة (الرياض) ، ندوة العمالة غير السعودية في الاجهزة الحكومية ، الرياض ، ربيع الاول ١٤٠٣هـ ، ص ٢٣٢ .

(٣٣) المصدر نفسه ، ص ٢٣٦ ـ ٢٣٧ .

(٣٤) المصدر نفسه ، ص ٢٣٣ .

(٣٥) ناصر محمد العديلي ، « الآثار السلوكية للعمالة غير السعودية في القطاع العام ، » ورقة قدمت الى : المصدر نفسه ، ص ١٥٥ .

الخاص(٣٦) . وزادت العمالة في قطاع الخدمات خلال الخطة الخماسية السعودية ١٣٩٥ - ١٤٠٠هـ بأكثر من ٢٤ الف(٣٧) شخص الا ان انتاجية قطاع الخدمات قد تناقصت بمعدل ٦٤ بالمائة خلال سنوات الخطة(٣٨) واذا كان من الممكن قياس الانتاجية في الخدمات فليس هناك من تفسير سوى ان اعداداً كبيرة تم استيعابها دون احتياجات حقيقية .

ولذلك لا بد من العمل على وقف التضخم المفرط في هذا القطاع عموماً وفي الخدمة المدنية على وجه الخصوص ، وتوجيه الموارد المالية والبشرية نحو القطاعات المنتجة . ويمكن البدء باتخاذ تدابير صارمة تقيد وتحد من النشاطات الطفيلية والهامشية كالسمسرة والمضاربات والمتاجرة بالبشر ، ويجب البدء بالكبار قبل الصغار حتى تكون الاجراءات فعّالة ومجدية . فالتصريح الذي اصدرته السعودية عام ١٩٧٦ ، والذي يحرم على كل الاجانب الاشتغال بالتجارة ، او كباعة متجولين ، او القيام باعمال هامشية في اسواق الخضر والفاكهة ، يمكن اعتباره يسير في الاتجاه الصحيح ، ولكن كل الشواهد والملاحظات تؤكد تزايد اعداد الاجانب في تعاطي هذه المهن منذ ذلك التاريخ لأنهم يجدون الكفالة والحماية من الوطنيين المستفيدين من بقائهم او نشاطاتهم المتعددة .

كما يمكن وضع قيود وترتيبات اخرى يمكنها أن تحد من تدفق العمالة الاجنبية نحو القطاعات الخدمية ، نذكر منها على سبيل المثال وقف الانتشار الواسع لعربات الاجرة في بعض البلدان الخليجية ، والحد من استيراد العربات الخاصة في البعض الآخر ، وتوفير شبكة فعّالة من المواصلات العامة . كما يمكن تعميم الاسواق المركزية والتعاونيات بدلاً من الاعداد الضخمة للمحلات الصغيرة . ويتعين التأكيد هنا على ان الاجراءات الفعّالة التي يمكن اتخاذها ربما تكون لها آثار مضاعفة للحد من الهجرة الاجنبية ، لأن اقبال الوافدين على الاعمال الهامشية والصغيرة يستدعي مزيداً من الهجرة لتوفير جميع الخدمات السكنية والصحية والامنية والاستهلاكية . . . الخ . وبمعنى آخر فإن الوجود المكثف لعمالة اجنبية دون مبررات كافية يؤدي الى مزيد من الهجرة لمقابلة احتياجات المهاجرين انفسهم .

٦ - السياسات المتصلة بالمرأة والمربيات

ويتصل بتضخم قطاع الخدمات الاستقدام الواسع لخدم المنازل والمربيات . هذا على الرغم من ان التكنولوجيا الرأسمالية كالثلاجة والبوتوغاز والغسالة تنتشر في البلدان الخليجية بصورة واسعة ومتزايدة في الوقت نفسه . ولكن بدلاً من ان تحرر هذه التكنولوجيا المرأة من اعباء الاعمال المنزلية المرهقة وتدفعها الى المساهمة النشطة والمباشرة في العملية الانتاجية ، فقد حولتها الى كائن

---

(٣٦) منصور ، « الطرق والوسائل التي تساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة في الجهاز الحكومي ، » ص ٢٣٣ .

(٣٧) المصدر نفسه ، ص٢٢٥ .

(٣٨) المصدر نفسه ، الجدول رقم (٣) ، ص ٢٢٤ .

استهلاكي عاطل ، ينشد المزيد من الرفاهية وحياة الترف والخمول باستيراد الخدم والحشم ، بدلاً من ان تلعب دوراً مغايراً كلياً ، بأن تحل محل المهاجرين في المهن التي يشغلونها في القطاعات الاقتصادية المختلفة .

ونحن لا نملك الا اقتراح سياسة صارمة لمنع استيراد خدم المنازل والمربيات بغض النظر عن المبررات ، وبدلاً من ذلك يمكن للحكومة ان تعمل على توفير خدمات واسعة ومتنوعة في كل الاحياء السكنية للمرأة العاملة ولربات البيوت على وجه سواء ، تتضمن رياضاً للاطفال ، ودوراً للحضانة ، ومراكز لتدريب غير العاملات في بعض النشاطات المهنية كالحياكة والخياطة وفنون صيانة واصلاح ما يتلف في المنزل وتجهيزاته الداخلية . . . الخ . كما يمكن ايجاد فرص لعمالة جزئية تتناسب مع مؤهلات واستعدادات المرأة غير العاملة والتزاماتها الاسرية والمنزلية .

اما بالنسبة الى الاجيال الجديدة ، فلا بد من وضع حد للتمييز الممارس بين الذكور والاناث على مختلف انواعه واشكاله(٣٩) ، وخاصة في مجالات التدريب والتعليم في جميع مراحل التعليم وانواعه والاستخدام في مختلف القطاعات الاقتصادية . وجاء الوقت الذي يتعين فيه ان ندرك جميعاً ان الدراسات التي اتجهت اليها المرأة او الوظائف التي شغلتها لم تكن بسبب ميل طبيعي ومغروس لديها ، بقدر ما هو افراز للواقع الاجتماعي والاسري الذي فرض عليها دوراً ، كأنه قدرها ومصيرها الذي لا فكاك منه .

خاتمــة

كل الاقتراحات التي تعرضنا لها في هذا البحث يمكن صياغتها بصورة اكثر دقة غير اننا لا نريد الدخول في صياغة معادلات رياضية غامضة ومعقدة أو ليست لها فوائد عملية حقيقية بالنسبة لمعظم الاقطار العربية وخاصة النفطية منها . ذلك ان نقص الاحصاءات والمعلومات الواقعية بجانب مشاكل اخرى لا حصر لها يحتم على الاقطار العربية فرادى ومجتمعة ان تحاول بناء استراتيجية في تخطيطها للتنمية بصورة عامة وتنمية الموارد البشرية على وجه الدقة بقدر ما نحن معنيون بالسير في الاتجاه الصحيح اللازم للتأثير على المتغيرات المهمة التي من شأنها تقليل الاعتماد على العمالة الاجنبية في المنطقة على المدى المتوسط والبعيد، واهم المتغيرات التي يتعين التأثير فيها هي تلك المتعلقة بزيادة المعروض من القوى العاملة العربية وخاصة في الكوادر شبه المهنية والفنية والماهرة وهذا يستدعي زيادة معدلات المشاركة الاقتصادية لكل السكان بما في ذلك النساء وتبني سياسات تعليمية وتدريبية واجرية تحقق التركيب المهني المرغوب وتوجه الطاقات البشرية نحو القطاعات المنتجة، وتعمل على رفع انتاجيتها وتدريبها اثناء الخدمة حتى يمكن انجاز الاهداف التنموية نفسها بعمالة اقل وذات مردود عالٍ .

---

(٣٩) لمزيد من التفاصيل ، انظر : محمد العوض جلال الدين، التمييز بين الذكور والاناث وانعكاساته على وضع المرأة ودورها في المجتمع(عمان : الجامعة الاردنية ، ١٩٨٢) .

تعقيب ١

اسماعيل سراج الدين

يعتبر موضوع هذه الدراسة من المواضيع المهمة والاساسية اللازمة لأي فهم علمي لمعوقات التخطيط الاجتماعي والاقتصادي الحالي والمستقبلي للمنطقة ، والموضوع ليس بسيطاً ، حيث ان ابعاده العلمية متعددة ومترابطة . وتعتبر دراسة د. جلال الدين مجهوداً قيماً حاول فيها مناقشة الموضوع بمنطقية ادت به الى نتائج وتوصيات ذات اهمية عملية ولذا وجب مناقشتها بالجدية التي تستحقها .

والدراسة غنية بآرائها وتوصياتها التي تمتد الى العديد من المجالات الاجتماعية والاقتصادية ، حتى ان القارىء العطش قد يغرق في كثرة مياهه قبل ان يرتوي . وسنحاول ترتيب حديثنا تبعاً لتسلسل مواضيع الدراسة ولو ان سياق المنطق قد يبعدنا عن هذا المسير احياناً .

١ ـ تبدأ الدراسة باعطاء تعريف للسياسة السكانية والعمالية ، الا ان التعريف الذي تتبناه الدراسة يعتبر قاصراً من جهة ، وعاماً من جهة اخرى ، وربما سبب بعض الالتباس في فهم ابعاد ووضع استراتيجيات واهداف هذه السياسات ، فالسياسة السكانية لها ابعاد لا تشملها السياسة العمالية والعكس صحيح .

وهناك تعريف للسياسة السكانية وضعته هيئة الامم المتحدة على انها سياسة تعمل على : التأثير المباشر او الايجابي على العوامل الديمغرافية الاساسية ، الخصوبة ، الوفيات ، الهجرة الخارجية والتوزيع الداخلي للسكان ، وتستبعد التأثيرات الديمغرافية غير المباشرة من هذا التعريف . وفي نظري يعتبر هذا التعريف قاصراً حيث انه ينطوي على التفرقة بين السياسات السكانية والسياسات الاجتماعية والاقتصادية ، وان تعريفاً اشمل يكون كالآتي :

إن السياسة السكانية هي التي تعمل على تحاشي الآثار السلبية ، (او زيادة الآثار الايجابية) للعوامل الديموغرافية الناتجة عن تنفيذ الاهداف التنموية الاقتصادية والاجتماعية . وتعتبر هذه نقطة مهمة ، انها تعني وجوب تحديد الاهداف الاجتماعية والاقتصادية ، تحديد الكاسبين

والخاسرين ، نتيجتها ، معرفة علاقاتها بالعوامل الديمغرافيـة والعمل على تقليل نتائجها السلبية . ولو قبلنا هذا المبدأ ، لوجب عند تحديد او مناقشة السياسة السكانية البدء بهيكل تحليلي حيث تحدد فيه الاهداف الخططية وطرق الوصول اليها.. هذا البدء يعتبر خطوة مهمة وخاصة في مجال هذه الندوة ، حيث ان اغلب الاوراق المقدمة ، بما فيها البحث المراجع ، تبدو متفقة على قلة المعلومات والبيانات اللازمة لعمل تحليل علمي كمي لمشكلة السياسة السكانية والعمالية . هذه بلا شك هي نقطة الضعف الاولى في دراسة د. جلال الدين . . وهذا يقودنا للجزء الثاني من هذا التعليق .

٢ ـ هل توجد سياسات سكانية في الخليج ؟ هذا السؤال طرح وتُرك بلا جواب ، وتشير الدراسة انه ربما كانت سياسات لم يفصح عنها ، وتعطي بعض الامثال كاللجوء الى ما يعرف « بمعسكرات العمل المغلقة » او « جيوب التنمية المعزولة » لسياسات سكانية « فعّالة » في منطقة الخليج . ولكن الباحث لا يعطي اي مناقشة عن ماهية « فاعلية » هذه السياسات من ناحية اهدافها السكانية لبلدان الخليج ، ويترك القارىء ليسأل هل هو متفق مع رأي بعض الاكاديميين الذين يشير اليهم في مباركة هذه السياسات .

والسياسات السكانية الاخرى التي يتداولها البحث تتعلق بالنصوص الرسمية الخاصة بتفضيل العمالة العربية . فبالرغم من صراحة بعض القوانين التي تعطي الاولوية في استخدام العمال الوطنيين قبل العرب والعرب قبل الاجانب ، فإن الممارسات القائمة بالفعل تبدو وكأنها تحبذ العمالة الاجنبية وخاصة الآسيوية ، لاسباب غالبها اقتصادي على مستوى المنشأة في القطاع الخاص او العام ، وبعضها متعلق بطبيعة منظور العمالة الآسيوية كعمالة غير مستوطنة او دائمة .

ولكن كيف يمكن الحكم على الوسيلة بدون تحديد الاهداف كمياً ونوعياً ، الكل يبدو متفقاً على ان التطور الديمغرافي للجماعات غير المواطنة والتي يمكن تسميتها قضية الاختلال السكاني ، تسبب مصدر قلق كبير للمسؤولين في بلدان الخليج العربي المستوردة للعمالة وتعتبر السبب الرئيسي لهذه الندوة . إن قضية الاختلال السكاني هي بلا شك ناتج ديمغرافي سلبي لهدف تنموي اقتصادي ، وعلاج هذا الناتج السلبي على المستوى القطري وعلى المستوى القومي يشكل الهدف العام لسياسة سكانية قطرية وقومية . وهنا يجب على الباحث فهم معنى قضية الاختلال السكاني وتحليل اركانها المختلفة ووضعها في هيئة وسائل وتدابير وبدائل لتحقيق الهدف المرغوب فيه ، حتى يرى المسؤولون ابعادها الحقيقية بطريقة علمية ومعالجتها بطريقة علمية . فالتوازن السكاني يمكن وضعه في صورة علاقات مبسطة : الاولى هي نسبة السكان المواطنين الى غير المواطنين (ض١) ، هذه العلاقة يمكن تقسيمها تعريفياً الى نسبة العمالة المواطنة الى العمالة غير المواطنة (ض ٢) ونسبة مساهمة العمالة الوافدة الخام (ض ٣) وللمواطنين (ض ٤) كالآتي :

(١) ض١ = ض٢ × (ض ٣ ÷ ض ٤)

ويمكن ربط هذه العلاقة باهداف النمو الاقتصادي من العلاقة الآتية :

(٢) ض٥ = ض٢ × ض ٦

حيث ض٦ = نسبة انتاجية العامل المواطن للعامل غير المواطن .
وض ٥ = نسبة القيمة المضافة للعمالة المواطنة الى العمالة غير المواطنة .

وليس الغرض هنا الدخول في التفاصيل (انظر اسماعيل ع. سراج الدين ١٩٨٢)(١) او الرغبة في صياغة نموذج نظري لواقع معقد ، ولكن الغرض هو وضع هيكل تحليلي مبسط لرسم مخططات سياسة سكانية كبداية لبلورة برنامج عمل . انه من الممكن التأثير على ض١ من خلال تحديد العمالة الاجنبية ض٢ ، او تحديد نسبة دخول اهالي الوافدين (تقليل معدلات الاعالة) ض٣ ، او العمل على زيادة معدلات النشاط الخام للمواطنين ض٤ . هنا نرى الترابط بين السياسة السكانية والعمالية من ناحية في العلاقة(١) ، والسياسة السكانية والعمالية من جهة والاقتصادية من الجهة الاخرى في علاقة (٢) ومن ثم يمكن تفهم علاقة وسائل واهداف السياسات الديمغرافية والاقتصادية والعمالية (راجع الجدولين (١) (٢) الملحقين) .

إن الاقتراحات والتوصيات التي يدعو اليها الباحث في تحليله للعلاقات الاجتماعية القائمة في المنطقة وعلاقاتها بالتبادل الاقتصادي اللامتكافىء على المستوى العالمي ، يجب النظر اليها من خلال سياسات واهداف محددة وربطها بطريقة منطقية . فهناك بيانات واستنتاجات مهمة نتيجة البحث الاخير للبنك الدولي عن قوة العمل والهجرة الدولية للعمل في الشرق الاوسط وشمال افريقيا ، وقد راجعها د. نادر فرجاني في المستقبل العربي تموز / يوليو ١٩٨٢ ، وابرز فيها بعض الجوانب السلبية والايجابية من ناحية البيانات والتحليلات . وكنت اتمنى ان ارى في البحث الحالي بعض المناقشات الموضوعية لما اسماه د. نادر فرجاني بـ« أكمل عمل بحث عن الهجرة في البلدان العربية والذي تحتاج نتائجه ، وبعضها خطير ، الى التمحيص الدقيق باسلوب علمي من منظور تنموي عربي متكامل في دراسات تفصيلية » .

٣ ـ هل يمكن دراسة العمالة الاجنبية في منطقة الخليج بدون دراسة مكونات العرض للعمالة العربية على المدى القصير والبعيد . ان الجدول رقم (١٠) الوارد في دراسة سراج الدين وآخرين ، والتي تعتمد على مشروع بحث البنك الدولي السابق ذكره ، تعطي صورة غير مشجعة بالنسبة لعرض العمال العرب في البلاد المصدرة للعمالة وخاصة في الوظائف المهنية والماهرة . وبالرغم من انه يمكن التساؤل عن سلامة بعض الافتراضات النظرية وقاعدة البيانات الاساسية ، الا انها بلا شك تمثل اساساً يمكن البناء عليه . السؤال المهم في نظري هو ، اذا سلمنا بأن هناك نقصاً في عرض العمالة العربية في الفئات المطلوبة ، وفي الوقت نفسه تحاول البلاد المستوردة للعمالة اعطاء افضليات للعمالة العربية ، ماذا سيكون التأثير في النمو الاقتصادي والاجتماعي في البلاد المصدرة للعمالة ؟ ان تكاليف ومنافع الهجرة الاقتصادية والاجتماعية في بلاد المنبع والاستقبال اصبحت

---

(١) Ismail Serageldin, «Towards an Analytic Population Policy,» paper presented to: The American Population Association Meeting, San Diego, 1982.

اوضح الآن على المستوى النظري من اعوام السبعينات ، ومع هذا فليس لدينا اساس بياني متين لمعرفة نتائجها التفصيلية ، وان كانت قد ظهرت مؤخراً دراسات طيبة عن هيكل الطلب على العمالة الاجنبية وتطوره على مرور الزمن(٢) .

إن السياسات المقترحة في البحث المقدم تحتاج الى دراسة وافية حيث ان بعضها لا ينبع منطقياً من النتائج المنطقية او البيانية المقدمة .

جدول رقم(١)
النسبة السكانية (ض$_١$) للنسبة العمالية المعطاة (ض$_٣$)
ومعدلات النشاط الاقتصادي الخام (ض$_٣$ - ض$_٤$)

نسبة العمالة الوطنية للعمالة الوافدة = ض$_٢$(أ)		نسبة مساهمة العمالة الوافدة الخام (ض$_٣$) =			
		٠,٤٠	٠,٣٥	٠,٣٠	٠,٢٥
٠,٢٥ ٠,٥٠ ٠,٧٥ ١,٠٠	(أ) اذا كانت نسبة مساهمة العمالة الوطنية الخام (ض$_٤$) = ٠,٢٠	٠,٥٠ ١,٠٠ ١,٥٠ ٢,٠٠	٠,٤٤ (٠,٨٨) ١,٣١ ١,٧٥	٠,٣٨ ٠,٧٥ (١,١٣) ١,٥٠	٠,٣١ ٠,٦٣ ٠,٩٤ ١,٢٥
٠,٢٥ ٠,٥٠ ٠,٧٥ ١,٠٠	(ب) اذا كانت نسبة مساهمة العمالة الوطنية الخام (ض$_٤$) = ٠,٣٠	٠,٣٣ ٠,٦٧ ٠,٩٨ ١,٣٣	٠,٢٩ ٠,٥٨ ٠,٨٧ ١,١٦	٠,٢٥ ٠,٥٠ ٠,٧٥ ١,٠٠	٠,٢١ ٠,٤٢ ٠,٦٣ ٠,٨٣

(أ) إن نسبة العمالة الوطنية للعمالة الوافدة (ض٢) يمكن تحويلها بسهولة الى نسبة العمالة الوطنية في العمالة الكلية . وهكذا ، فإن الاخيرة =(ضَ$_٢$) ، ثم : ضَ$_٢$ = ض$_٢$ /١ + ض$_٢$) . ومثالاً على ذلك ، اذا كان ض$_٢$ = ٠,٢٥ ، قيمة ضَ$_٢$ = ٠,٢٠ .

(٢) N.A. Sherbiny, ed., *Manpower Planning in the Oil Countries* (Connecticut: JAI Press, 1981).

جدول رقم (٢)

نسبة القيمة المضافة (ض٥) الى نسب العمالة الوطنية للعمالة الوافدة (ض٢) والانتاجية النسبية (ض٦)

نسبة العمالة الوطنية الى العمالة الوافدة = ض٢	نسبة انتاجية العمل ض٦ =			
	٠,٥٠	٠,٦٠	٠,٧٠	٠,٨٠
٠,٢٥	٠,١٣	٠,١٥	٠,١٨	٠,٢٠
٠,٥٠	٠,٢٥	٠,٣٠	٠,٣٥	٠,٤٠
٠,٧٥	٠,٣٨	٠,٤٥	٠,٥٣	٠,٦٠
١,٠٠	٠,٥٠	٠,٦٠	٠,٧٠	٠,٨٠

تعقيب ٢

عبدالملك يوسف الحمر

حينما نحلل السياسات الحكومية وقوانينها وأنظمتها تجاه العمالة (الاجنبية الوافدة) ، نجد انها تعتبر كل من (بمن فيهم العرب) لا يحمل جنسية احدى الاقطار الخليجية اجنبياً . وتطبق هذه السياسة في مجالات التدريب خاصة ، وتنمية الموارد البشرية .

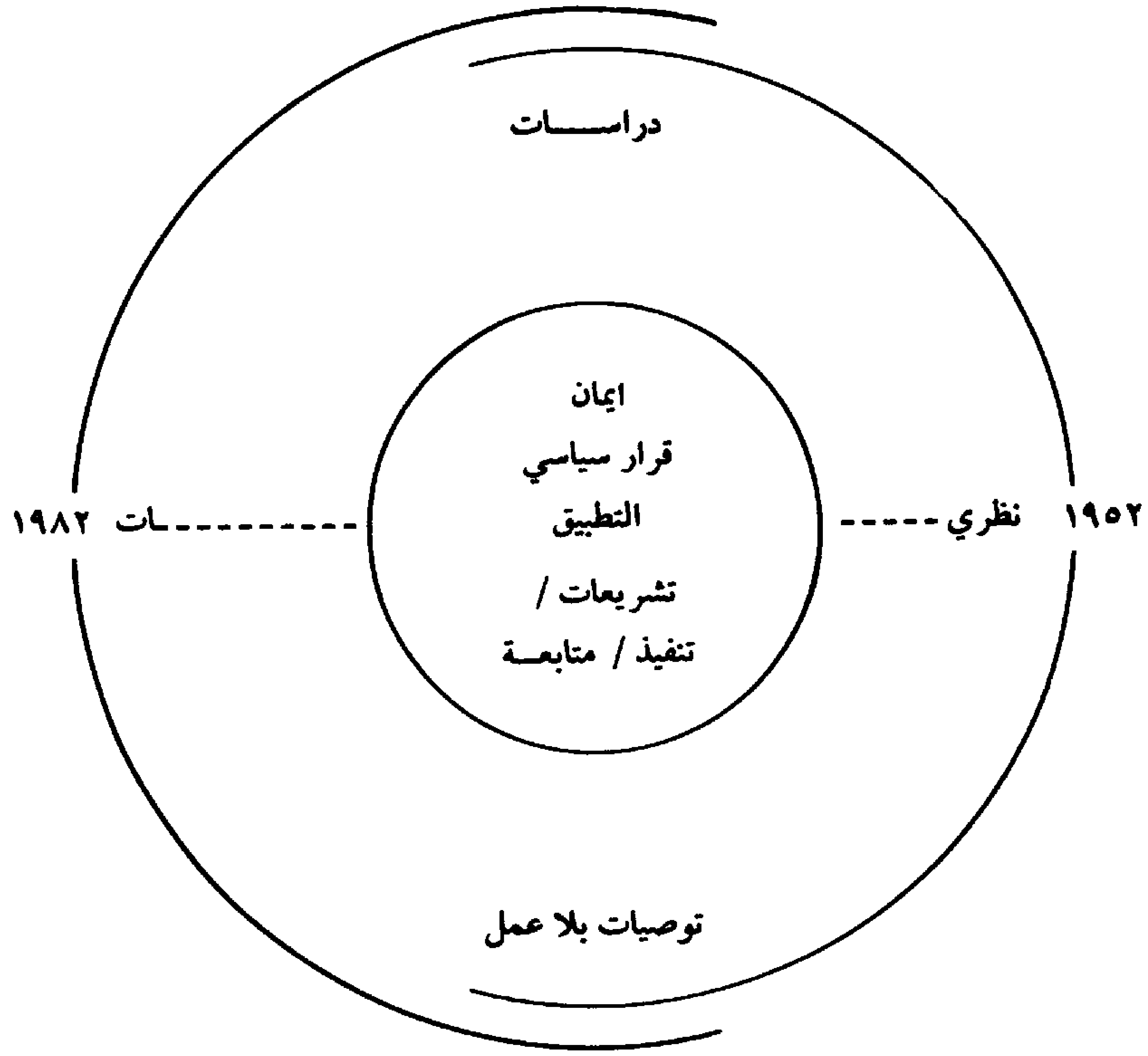
ومنذ اواسط الستينات حتى منتصف السبعينات حاول عدد من الخبراء العرب التأكيد على اهمية نوعية التعليم وضرورة تكامل السياسة السكانية بين اقطار الوطن العربي . فمثلاً دراسات د. عبدالعزيز القوصي التي قدمها الى المؤتمرات الاقليمية لتخطيط التربية في البلاد العربية (الاول عام ١٩٦٠ في بيروت والثاني عام ١٩٦٦ في ليبيا والثالث عام ١٩٧٠ في مراكش) ، كلها تؤكد على نوعية التعليم واختلال بل كارثة التوسع الكمي غير المخطط . ثم تابع د. محمد الغنام قيادة التخطيط التربوي بدراسة لاحقة لمؤتمر مراكش تهدف فيما تهدف اليه تحقيق التعليم الالزامي خلال عام ١٩٨١ . وفي تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٦ اصدرت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (اليكسو) مجلدها الضخم في موضوع **استراتيجية تطور التربية العربية** . ثم واصل الخبراء العرب سعيهم في بحوث متنوعة ودراسات مستقبلية من المنظور التنموي المتكامل ، كان آخرها ما صدر بالتعاون مع اليونسكو في كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠ « تأملات في مستقبل التعليم في المنطقة العربية خلال العقدين ١٩٨٠ ـ ٢٠٠٠ » . وهذه الاخيرة تضع تصوراً بشكل نموذج جديد لمستقبل التعليم العربي (استناداً الى اسلوب تحليل النظم) عام الفين !

ولو أضفنا الى هذه الدراسات مجموعة اخرى من المؤتمرات المتخصصة في الوسائل التعليمية والادارة المدرسية وتوحيد وتطوير المناهج الدراسية لمختلف مستويات التعليم ، لوجدنا انفسنا امام مجلدات ومجلدات من التنظير . وباختصار شديد نلاحظ ان دائرة النظريات والتوصيات المتراكمة اكبر بكثير من التطبيق الفعلي . ثلاثون عاماً مضت ونحن نجتر دراسات عدد من المؤتمرات والحلقات والندوات على مستوى الوطن العربي .

ومع ذلك . . . وبعد ذلك كله . . . يطالبنا د. محمد العوض جلال الدين ان نأخذ

بالحسبان ثلاثين عاماً أخر قادمة اذا ما رغبنا في تغيير التركيب المهني اي ان ننتظر حتى عام ٢٠١٣ لكي نتخلص من الشكل الهرمي المقلوب فنوسع قاعدة العمال المهرة .

الشكل الايضاحي للندوات بين التنظير والتطبيق



ان هذا تصور ممتاز ولكن لم يصحبه متغيرات أساسية في التقدم العلمي التقني وادواته . فالباحث حينما يؤكد على الشكل المعين (رقم ٣) ليحصل على علماء متخصصين ومهندسين في قمة الشكل مقابل قمة دنيا من العمال غير المهرة ، وبين هاتين الفئتين اشباه الفنيين واشباه المهرة قاعدة متوسطة عريضة من العمال المهرة. . . قد اصاب في هذا جوهر المشكلة في الانماط المهنية من منظور متطلبات التنمية . . . ولكن د. جلال الدين لم يوضح لنا كيفيـة بلوغ هذه الاهـداف وادواتها بصورة متكاملة .

ان السياسات الخمس المقترحة في نهاية بحث د. جلال الدين تعتبر من المقومات الاساسية عند النظر في علاقة التعليم بالتنمية . هنا نلاحظ العـلاقة بـين تغيير التـركيب المهني بتصحيح السياسة التعليمية ، وكذا يربط الباحث بين تغيير التركيب المهـني بتصحيح السياسة التعليمية لترسيخ اتجاهات ايجابية للعمل اليدوي كركيزة للتقدم ، كما يربط الباحث بين التوسع في التعليم المهني والفني والحوافز باجور مجـزية . دون إغفـال تصحيح الاختـلال القطاعي ، حينـما يؤكد الباحث على محاربة التضخم الوظيفي وتشجيع الاقبال على الاعمال المنتجة . وفي هذا السياق

يقدم الباحث امثلة تطبيقية في محاربة الانفاق الاستهلاكي بالتقليل من الواردات وتقليص القطاع الخدمي بهدف الحد من تدفقات العمالة الاجنبية بما في ذلك خدم المنازل . اما الاشارة الى عدم التمييز في مجالات العمل بين الذكور والاناث فمسألة فيها نظر !

وعندما تحدث الباحث عن الاختلال او فقدان التوازن وطالب بخطة لتنمية الموارد البشرية في المدى الطويل ، ربما أغفل الباحث عوامل اخرى لا بد من التأكيد عليها وهي :

١ ـ اهمية القيادة التربوية ونوعية ادارتها وربما غياب هذه القيادة اي قربها او بعدها عن مفاهيم متطورة مثل شبكة التجديد التربوي .

٢ ـ مع التسليم باهمية تنويع التعليم والتأكيد على المهني منه ، لا بد من التنويه بامكانية تغيير سلم التعليم وربما اختزاله بمرونة يقتضيها عامل الوقت في اعداد الناشئة من فئة من هم ما فوق السن المدرسي او من المتسربين خاصة .

٣ ـ مصاحباً لمفهوم التربية المستديمة لا بد من التأكيد على اهمية التدريب المستمر والمتجدد مع رفع الكفاءة في الاداء وزيادة الانتاجية في العمل .

٤ ـ الارتباط بين الاعلام التربوي والتوجيه المهني ، اي التنسيق بين مصادر الثقافة والمعرفة والتوعية بها خارج المدرسة ، وتنمية الاتجاهات الصحيحة داخلها .

٥ ـ في كل ما ذكرناه اعلاه . . . ما الفكر التربوي (بما في ذلك نظام القيم) الذي نعتمده تنظيراً ومسلكاً لتغيير مفاهيم الناشئة تجاه التنمية المتوازنة ؟ وما تتطلبه من اتجاهات كاحترام العمل اليدوي والمسؤولية الاجتماعية والادخار . . . الخ . وفي الندوة العربية الرابعة التي عقدها المنتدى المغربي العربي خلال كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢ في موضوع التراث والعمل السياسي اثيرت اسئلة اصولية متعددة لعل اهمها هذا التساؤل : من نحن ؟[1] . من نحن . . . ايها السادة ؟ : تساؤل له ارتباط بمشروعية السياسة السكانية ومحتواها الثقافي .

لقد بدأ الاهتمام بالعمالة الاجنبية واخطارها يتصاعد خلال السبعينات ، وفي الوقت نفسه نلاحظ ان معدلات النمو السكاني في بلدان الخليج (طبيعية ووافدة) عالية نسبياً قد تصل في بعض الفترات الى ما يفوق الـ ١٠ بالمائة . كما نلاحظ انه كلما تزايد الاهتمام بدراسة العمالة الاجنبية تضاعفت الهجرة الوافدة مرات ، من الآسيويين خاصة ، حتى فاقت عدد السكان الاصليين : هنا تناسب طردي .

واذا ما راجعنا التقرير الاقتصادي العربي الموحد للفترة من ١٩٧٥ حتى ١٩٨٠ وطالعنا البيانات الاحصائية التي ناقشها عدد من الندوات ، مثل ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي التي عقدت في ابو ظبي في كانون الثاني / يناير ١٩٨١ ، نلاحظ تشابهاً في صفات السكان

---

(١) انظر : الاتحاد (ابو ظبي) ، ٢٣ / ١٢ / ١٩٨٢ ، ص ١٥ .

لمجموعة دول مجلس التعاون الخليجي . فغالبية سكان منطقة الخليج العربي شابة تقع في فئة النشاط الاقتصادي المنتج بين ١٥ و٦٥ عاماً . ولكن كما أسلفنا ، فإن انتاجية هذه الفئة متدنية اذا ما قورنت بالفئات نفسها من الوافدين التي تزيد بثلاثة اضعاف عن المواطنين .

إذاً منذ العقد الماضي خاصة وفي المستقبل المنظور كذلك ، هنالك تدفق اجنبي خطير يبرز في رجحان كفة الاجانب على السكان الاصليين بصورة عامة ، كما هو جلي في النسبة العالية جداً للاجانب في تكوين القوة العاملة والنشطة اقتصادياً ، بل تصل الى السيطرة التامة على بعض قطاعات التنمية حيث تنعدم المشاركة الوطنية في العمل . وامام هذه الاشكالية السكانية / الحضارية يكرر د. جلال الدين عدداً من المقترحات النظرية والعملية كذلك ، مؤكداً بأن العامل الاساسي في التنمية هو العنصر البشري . وهذا يتطلب مجموعة من الاجراءات يذكرها الباحث .

ولكن تحقيق هذه الامنيات الغالية للدكتور محمد العوض جلال الدين او حتى مقترحاته الممتازة تصطدم بواقع مجرد من العمل الايجابي . لماذا؟ لأن مثل هذه الدراسة وما تقدمه من بدائل لا تدعمها سياسة رسمية ملزمة وملتزمة . ولا تعاونها كذلك على مستوى القطاع الخاص وبصورة منتظمة ممارسات مؤازرة للتوجه القومي العربي . فمن المنطلق العربي الذي ترغب هذه الندوة (كما يؤكد عليها مركز دراسات الوحدة العربية) في تحقيقه ، هل لدينا سياسة سكانية عربية موحدة؟ او على الاقل على مستوى اقليمي موحد؟ الجواب كلا ! ومن منظور ادارة التنمية البشرية المتوازنة هل لدينا خطة مشتركة ؟ الجواب كلا ! ومن مشروعية النظام الاسلامي بما فيه من محتوى ثقافي حضاري هل نعمل ضمن استراتيجية متماثلة على الاقل؟ الجواب كلا ! اذن من اين نبدأ .

ولو راجعنا الخطط القومية لغالبية دول مجلس التعاون الخليجي خلال السبعينات حتى عام ١٩٨٥ ، من خطط ثلاثية او خماسية[٢] ، لا نجد فيها ما يشير صراحة الى تعزيز الجانب العربي حينما توضح اهداف السياسة السكانية وتنمية مواردها البشرية . التوطين نعم ، وما عداه يقع بين بين ، وعلى طريقة آخذه ام لا آخذه ، اي هل اقبله ام ارفضه ؟

اذاً مرة اخرى ، التوطين مفهوم محلي ضيق ، وان أخذ في الأونة الاخيرة ينفتح تدريجياً على المستوى الاقليمي الا انه ما زال بعيداً عن المحتوى العربي حتى ولو كان قد وضع في منظومة الاتفاقيات العربية للاعوام ١٩٦٧ ، ١٩٧٥ و ١٩٨٢ والتي تعطي نصوصها الافضلية للعامل

---

(٢) انظر في هذا السياق : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، مشروع الخطة الخمسية ، ١٩٨١ ـ ١٩٨٥ (ابو ظبي : الوزارة ، ١٩٨١) ، وسلطنة عمان ، مجلس التنمية ، خطة التنمية الخمسية الاولى ، ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ . ومع ان المملكة العربية السعودية قد وقعت على اتفاقية تنقل الايدي العاملة (العربية) لعام ١٩٧٥ ، الا ان السياسة السكانية حسبما وردت في خطة التنمية الثالثة (١٩٨٠ ـ ١٩٨٥) للمملكة العربية السعودية لا تشير الى العمالة العربية من قريب او بعيد ، انظر : المملكة العربية السعودية ، وزارة التخطيط ، خطة التنمية الثالثة ، ١٩٨٠ ـ ١٩٨٥ ، ص ٤١ و ٨١ مثلاً .

العربي ولكن . . . استكمالاً لمقترحات د. جلال الدين لا بد ان يصاحب التعريب التوطين ايماناً وتشريعاً وتطبيقاً .

وخلال السنوات العشر القادمة ستحتاج اقطار الخليج العربية الى شرائح من المهارات اذا ما استمرت بمعدلات النمو الاقتصادية المرتفعة حالياً او تحولت الى معدلات نمو متوسطة . وفي هذا ارجح :

من مواطني اقطار الخليج العربي لبعضها سياسة مفتوحة تخطط لزيادة مستمرة .

من الاقطار العربية الى الخليجية سياسة متبادلة مفتوحة على المدى المتوسط والبعيد .

من الدول الاوروبية الاخرى محدودة للمدى المتوسط ولفئات متخصصة .

من الدول الآسيوية وغيرها مؤقتة ، يتم استبدالهم على فترات وجيزة للمدى القصير حسب حاجة المشاريع التي نوصي بترشيدها اولاً .

إن مجموعة هذه التوصيات او المقترحات لا يمكن تطبيقها عملياً ما لم تتوافر (كما أشرنا في الشكل السابق) عناصر الايمان ، فالقرار السياسي ، فالتشريعات ، والتنفيذ مع المتابعة .

وفي الآونة الاخيرة برز بين بعض المفكرين العرب مفهوم المواطنية الاقتصادية على المستوى الاقليمي وكذلك العربي . وكنت اتمنى ان تعالج هذه الندوة مثل هذا المفهوم الايجابي لتبرز ابعاده وامكانية تطبيقه من منظور المصلحة المشتركة وفي اطار الاتفاقية الاقتصادية العربية الموحدة التي صادق عليها مؤتمر القمة في الاردن عام ١٩٨١ .

ولكن كيف نفهم المواطنية ؟ اذا نظرنا اليها من مفهوم الحضارة المتطورة ، فإن المواطنية الحقة وحدة متكاملة من الانتماء الذي ينبع من الايمان ، والانتاجية التي تجعل من العمل منهجاً حياتياً ، والتدريب المستمر الذي بدوره يغير او يجدد الاتجاهات وينمي كذلك المهارات . وفي هذا نرى ان المواطنية حينما تتأثر بالمحتوى الثقافي العربي في انتمائها ، فإنها كذلك مواطنية فاعلة (حفّازة Catalyst) في التنمية بانتاجيتها التي تستفيد بصورة مستمرة من التدريب المتطور كتغذية استرجاعية .

واليوم لم يزل المجتمع الخليجي يعيش في صراع حضاري إثر الطفرة المدنية التي مر بها في فترة وجيزة . واشد انواع الصراع تتمركز حول موقفه الاجتماعي من ذاته ومن الآخرين الذين يشاركونه البناء الاقتصادي السريع . واشكالية (ازمة) الصراع هذه تفرض علينا التساؤل مرة اخرى : من نحن ؟ وماذا نريد؟ وكيف نحقق ما نريد؟ الانتقال من كيان الواقع (المفاجيء) الى الصيرورة في المستقبل المنظور يحتاج الى تحديد موقف تجاه المتغيرات ويقتضي عملاً ايجابياً . هل موقفنا تجاه الآخرين وتجاه الوطن ينطلق من مرتكز فردي عائلي ، قبلي ، محلي ، اقليمي ، عربي ، اسلامي ، عالمي ؟!! هذا يفسر ، بل يحدد نوع العمل ومقدار المشاركة في تقدم ما انتمي اليه . امثلة تواجهنا :

ـ الانتاجية اي العمل : هي عبادة ام مصلحة مادية ام مشاركة ام عطاء ، ما موقفك ؟ وما تحركك الايجابي؟ وهل تقبلَ مزيداً من التدريب؟ ما معدل مشاركتك في التنمية ؟

ـ العامل الاجنبي : من هو ؟ لمَ تفضل التعاون معه ؟ ما القيم التي تقبلها او ترفضها منه ؟ ما موقفك ؟ ما الذي قمت به تجاه موقفك انت إن وجد ؟

ـ سوء توزيع الثروة والمسؤولية الاجتماعية او التكافل الاجتماعي ما موقفك منه ؟ وهل تزكي مثلاً او تشارك في مؤسسات خيرية ؟

ـ الادخار موردك الاساسي من النفط مثلاً ناضب؟ والادخار فيه تخطيط مستقبلي . . . والادخار يعني كذلك محاربة الاستهلاكية . . . ما موقفك؟ وما الذي تدخره او تعطيه للوطن ؟

إن السياسة السكانية من المنظور التنموي متعددة الابعاد . ونحن جميعاً نتفق مع المخططين بأن افضل اختلالات تحتاج الى التصدي لها بموقف إيجابي . هذا الموقف مسؤولية من ؟ قطعاً ليس من واجب الناس العاديين ، بل هي مسؤولية قيادة فكرية : تقرأ فتستوعب . . . وهكذا تؤمن فتعمل . . . كل هذا في اطار الانتماء الواعي والملتزم بوحدة امته في تكافل وتكامل .

تعقيب ٣

جودة عبد الخالق

أود ابتداءً ان اسجل تقديري للجهد الذي بذله الباحث في محاولة الاحاطة بموضوع شائك ومعقد . إلا ان الباحث اغرق في التفصيل ، ورفع بعض الفروع الى مرتبة الاصول ، فجاء البحث مفككاً مسطحاً بدلاً من ان يكون مترابطاً معمقاً . وبمراجعة مخطط الندوة يتضح ان محور البحث هو السياسات السكانية وسياسات العمالة المتعلقة بالعمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي ، ما هي عليه وما يجب ان تكون عليه .

وفي ثنايا الدراسة أورد الباحث عدداً من النقاط التي أوافقه عليها ، منها :

ـ تأكيده على ان السياسات السكانية لا يمكن عزلها عن السياسات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية .

ـ ادراكه لصعوبة مناقشة فعّالية السياسات دون التعرض للبناءات السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة .

ـ تأكيده على ارتباط اللجوء الى استيراد الايدي العاملة بنمط الانتاج العالمي وانماط الانتاج السائدة في البلدان المصدرة والمستوردة للعمالة .

ـ اشارته الى ضرورة الاهتمام بهجرة رأس المال الى حيث يوجد فائض العمل في الوطن العربي .

ـ تأكيده على خطورة الاعتماد على آلية السوق لتنظيم انتقال العمل بين البلاد العربية .

ـ تأكيده على اهمية مساهمة البلدان النفطية في تكلفة اقامة المراكز التدريبية والمعاهد الفنية في البلدان المصدرة للعمالة ، حتى لا تتحمل البلدان الفقيرة كل النفقات .

ـ اقتناعه بأن التكامل الاقليمي العربي هو المخرج الطبيعي من حالـه التبعية والاعتماد المتزايد على الخارج .

وقد خصص الباحث حوالى ٣٠ بالمائة من مساحة البحث لمناقشة السياسات المقترحة ، وتحدَّث فيه عن التركيب المهني المرغوب ، والسياسة التعليمية والتوسع في التعليم المهني والفني ، وسياسات الحوافز والاجور ، وتصحيح الاختلال القطاعي في الاستخدام ، والسياسات المتصلة بالمرأة والمربيات . وأعتقد ان تخصيص هذه المساحة لمناقشة السياسات امر يدل على حسن تقدير الباحث لأهمية هذه النقطة في السياق العام للبحث . هذا عن النواحي الايجابية في البحث موضوع مناقشتنا .

وأنتقل الآن لابداء بعض الملاحظات الانتقادية ، الهدف منها تطوير الدراسة وطرح زوايا اخرى امام هذه الندوة للمناقشة .

١ ـ يجد القارىء في هذا البحث صعوبة شديدة في التعرف على مشكلة البحث تحديداً .

٢ ـ هناك خلط وغموض في تعريف السياسة . ان التعريف الذي استهل به الباحث بحث السياسة السكانية والعمالية هو انها « عملية صياغة دقيقة لتحقيق اهداف محددة تتعلق بقضايا . . . وبعد تحديد الاهداف ، لا بد من صياغة مجموعة من الوسائل الواجب اتباعها لبلوغ الاهداف المبتغاة » ، هذا التعريف يقترب من التعريف المأخوذ به في الادبيات الاقتصادية (كما يستفاد من كتاب تنبرغن الشهير عن نظرية السياسة الاقتصادية مثلاً) . ولكن لا زال به عيوب في الصياغة . فالشق الاول من السياسة يجب ان يكون صياغة اهداف محددة وليس تحقيق اهداف كما ذكر الباحث . لكن الباحث يعود (في الصفحة نفسها) ليقول : « ويمكن ان نقصر تعريفنا للسياسة بأنها النشاط المتعلق بتحديد الاهداف التي تقررها الاجهزة السياسية العليا ، اما عملية اختيار الوسائل والتدابير وتحديد البدائل الضرورية لتحقيق الاهداف . فيقوم بها الاداريون » . وهذا التحديد الاخير يخالف ما درج عليه العرف في ادبيات الاقتصاد كما ذكرنا ، فالسياسة الاقتصادية ، كالسياسة في اي مجال ، تحتوي على الاهداف والوسائل معاً . ثم ان هناك فارقاً جوهرياً بين طرح الوسائل واختيار البدائل : الاولى عملية فنية والثانية سياسية .

٣ ـ طرح الباحث تساؤلاً يقول : هل توجد سياسات سكانية في الخليج ؟ وفي معرض الاجابة ذكر ان هذه البلدان تقوم في الواقع بتنفيذ سياسات معينة بشتى الطرق والوسائل . وهذا الكلام غير دقيق علمياً ، لأن ما ينفذ هو اجراءات لم يقم الدليل على انها ترقى لمستوى السياسات بالمعنى الفني الدقيق (اي خلطه اهدافاً ووسائل متسقة معها) . ونتيجة لهـذا الخلط بين الاجراءات والسياسات ، يتساءل الكاتب على سبيل التأكيد قائلاً « أليس اللجوء الى ما يعرف « بمعسكرات العمل المغلقة » من السياسات الفعّالة في منطقة الخليج ؟». والسؤال الذي يثار هو ، ما هو معيار الفعّالية ؟ والاجابة عنه تنتظر تحديد الاهداف في هذا المجال.

٤ ـ البحث مليء بالتعميمات والعبارات المرسلة دون تعليل .

ومثالنا على ذلك : يقرر الباحث ان التعاون بين جميع البلدان العربية يتيح للوطن العربي

ان يحقق التوازن المهني المطلوب لاهدافه التنموية . في رأيي ان هذه مجرد فرضية يعوزها اقامة الدليل والحجة لنتأكد من صحتها . فقد يحقق التعاون العربي التوازن المهني المطلوب ، وقد لا يحققه . وان كان من المتوقع انه يقلل من درجة الاختلال .

ومثال آخر يقرر الباحث فيه : ان « هناك اختلالات خطيرة في الهياكل التعليمية والتدريبية والمهنية ، كما ان هناك تشوهاً واختلالاً في التوزيع القطاعي للاستخدام في معظم البلدان العربية » . اين الدليل؟ وما معنى خطورة اختلال الهياكل؟ وما هو المعيار؟

٥ ـ يقترح الباحث كخطوة أولى للحد من خطورة التدفقات البشرية على منطقة الخليج تقليص الانفاق العام بصورة كبيرة . وهو يشير في هذا الصدد الى دور الحكومات في بلدان الخليج باعتبارها المتلقية للعائدات النفطية محذراً من أن اتجاه الحكومات لتقليص الانفاق العام قد يصطدم بمصالح الطبقات والمؤسسات المالية والعالمية المستفيدة من المشروعات الحكومية . وقد يكون اقتراح تقليص الانفاق العام اقتراحاً مقبولاً ،حصوصاً اذا فهم على انه يعني خفض معدل زيادته . لكن يجب التحذير من ان مثل هذا الاجراء يجب ان يكون جزءاً من كل متكامل يعبر عن سياسة واضحة في هذا المجال . وبهذا الصدد اود الاشارة الى نقطتين أساسيتين تتعلقان بمضمون الاقتراح الذي يطرحه الباحث للمناقشة :

أ ـ ان تقليص الانفاق العام دون تخفيض مقابل في انتاج النفط يعني بالضرورة تراكم موارد مالية زيادة على ما يستوعب محلياً ، مما قد يعني زيادة الاستثمارات في الخارج وما يكرسه من تبعية ، اذا استمر على النمط الحالي نفسه لهذه الاستثمارات . اما اذا اقترن تقليص الانفاق العام بسياسة معززة لانتاج النفط فلا شك ان هذا يؤدي الى وضع افضل لبلدان الخليج ، فهو على الاقل يكفل الحفاظ على ثروتها الطبيعية الوحيدة .

ب ـ الباحث يرى ضرورة الحد من نشاطات القطاعات الاهلية وتوجيهها لخدمة المصلحة الوطنية . وهذا الامر يثير عدة تساؤلات ، بعضها متعلق بضرورة الاقتراح ، والبعض الآخر متعلق بامكانيته سياسياً كما أدرك ذلك الباحث نفسه . ولكن بصرف النظر عن هذه التساؤلات وغيرها ، يبدو لي ان الباحث يهمل نقطة اساسية في موضوع كثافة الاعتماد على العمالة الاجنبية في منطقة الخليج وهي المتعلقة بتفسير هذه الظاهرة . فهي لا تعود فقط الى تصاعد معدلات الانفاق العام بعد الفورة النفطية ، وان واكبت هذا الحدث ، بل تعود ، بدرجة اكبر في تقديري ، الى طبيعة السياسات التي تتبعها بلدان الخليج في مجال العمل . فعن طريق اساليب معينة مثل نظام الكفالة تم تجزئة سوق العمل في هذه البلاد وتفتيته ولم يعد يستجيب لمقتضيات العرض والطلب بدرجة كافية . بل ان هذا ادى الى ضمان استقرار الاجر عند الحد الادنى، بما يتضمنه ذلك من اعتصار قوة العمل . ولما كانت العمالة الاجنبية ، بالذات الآسيوية ، هي الاكثر قابلية للاعتصار بحكم ظروف موضوعية متعددة ، وفي ظل سيادة مبدأ تعظيم الربح لدى القطاع الخاص في بلدان الخليج ، اصبح من المحتم تدفق العمالة الاجنبية باعداد غفيرة . ان المشكلة تكمن اساساً في سياسة العمل الرخيص التي تتبعها بلدان الخليج والتي ادت الى ظهور اعراض وفرة العمل في

مجتمعات تعاني ذاتياً من ندرة العمالة . ويضاف الى تجزئة سوق العمل سياسة الاعانات التي تتبعها العديد من حكومات بلدان الخليج ، والتي كان احد اهم آثارها صرف مواطني هذه البلدان عن الاعمال المنتجة مما خلق فراغاً استوجب ملؤه استيراد العمالة الرخيصة . ويعزز هذا الفراغ التفاوت الكبير بين التكلفة الاجتماعية والتكلفة الخاصة لاستيراد العمل.

ومؤدى كل ذلك ، هو ان اقتراح الباحث بتقليص الانفاق العام ، حتى لو تم بصورة كبيرة ، لا يضمن لمجتمعات الخليج نجاحاً في توسيع وزيادة معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان الوطنيين في النشاطات المنتجةوبالتالي تقليل الاعتماد على العمالة الاجنبية .

٦ ـ وقع الباحث في تناقضات في عدة مواقع من البحث ، اذكر مثالاً لها ، ففي معرض الحديث عن السياسة السكانية والعمالية على المستوى القومي يقول الباحث « ان «القلة » السكانية التي استدعت طلباً متزايداً من الايدي العاملة الاجنبية في البلدان الخليجية ، يمكن مقابلتها بسهولة من البلدان التي تشكو من « الكثرة » والفائض السكاني»، ولكنه يعود في الفقرة التالية ليؤكد بشكل قاطع انه « حتى لو حاولت البلدان الخليجية سد كل احتياجاتها العمالية الحالية من البلدان العربية الاخرى ، فلن تستطيع » . والسؤال هنا هو : هل تستطيع البلدان الكثيرة السكان في الوطن العربي تلبية احتياجات البلدان القليلة السكان ام لا تستطيع ؟

٧ ـ عند مناقشة قدرة البلدان ذات الكثرة السكانية على امداد بلدان القلة السكانية في الوطن العربي بحاجاتها من العمال أشار الباحث بحق الى **تكاليف الاستثمار في التعليم والتدريب** وضرووة ان تتحمل البلدان المستوردة للعمل بعض هذه التكاليف . وهذه مسألة **التعويض** ببساطة . اما المسألة الاخرى والاخطر فهي مسألة **تخصيص العمالة النادرة** . فلو دفعت البلدان المستوردة للدول المصدرة كل تكاليف التعليم والتدريب ، فإن هذا لا يبرر بالضرورة عملية الانتقال ، خصوصاً اذا تمت طبقاً لآلية السوق وفي ظل الخلل الحالي بين اقتصاديً النوعين من البلاد ، ذلك الخلل الذي يتيح لبلدان النفط دفع اجور اعلى في اعمال اقل انتاجية . ان مؤدَّى هذا هو تحول العمل من مجالات اكثر انتاجية الى مجالات اقل انتاجية (لكنها اعلى اجراً) وهذا يعني سوء تخصيص الموارد البشرية .

٨ ـ فيما يتعلق بالجزء الخاص بالسياسات ، لي ثلاث ملاحظات أساسية :

اولاها : ان عنوان هذا الجزء السياسات المقترحة . ولكن الملاحظ انه قاصر على سياسات العمالة وأنا اتساءل اين السياسات السكانية؟ اتصور أن هناك محورين لمثل هذه السياسة : الكم والكيف . الكم يتصل بالحجم والكيف **بالخصائص** .

التوزيع العمري ، **التعليم** ، **التركيب من حيث الجنسية** . **الباحث لم يتطرق لها** ، **وقد اثيرت هذه النقطة اكثر من مرة بشكل تساؤل** : ما هو حد الخطر بالنسبة للاعتماد على العمالة الاجنبية ؟ وكيف يمكن العمل على عدم تخطيه ؟ . . .

ثانيتهـا: لم يحظ البعد القومي بالتأكيد الذي استهدفه مخطط الندوة . لقد تبعثر في الاجزاء الفرعيةداخل الجزء الخاص بالسياسات . والبعد القومي له شقان ، الاول هو تخصيص العمالة العربية داخل الوطن العربي ، والثاني هو تنمية القوى البشرية العربية كجزء من التنمية الشاملة لهذا الوطن . ولا ادخل في تفصيلاته .

ثالثتها: الباحث تعرض لمسألة الاجور ولكنه أغفل ، ربما اهم نقطة في هذا المجال الا وهي ضرورة التزام اقطار الخليج بوضع حد ادنى للاجور . الذي رفضته هذه الاقطار حتى الآن .

المنَاقشات

١ ـ عزيزة حلمي

اشرت سابقاً ان شؤون وشجون قضايا التعليم الفني والمهني في الوطن العربي كـان من المناسب ان تحظى بمساحة اوفر من مسطح اهتمامات هذه الندوة ، لأنها تشكل جزءاً اساسياً من اصل الداء الذي تسعى هذه الندوة الى وصف الدواء له . ولا بأس من اثارة بعض النقاط في هذا الصدد :

في الواقع ان التعليم الفني والمهني في الوطن العربي ما زال ينظر اليه على انه الملجأ الاخير ، اي انَّ الطالب يلتحق به فقط اذا أقفلت امامه جميع الابواب . ويفسر ذلك عدة اعتبارات من اهمها :

ـ تدني النظرة الاجتماعية الى خريجيه بالرغم من ارتفاع عوائدهم المالية ارتفاعاً كبيراً .

ـ نظام التعليم في الوطن العربي هو في الواقع احادي القنوات ، اي انه ليس هناك قنوات مفتوحة للانتقال الرأسي والافقي بين نظم التعليم المتوافرة ، مما يحبط امكانيات الحركية الى اعلى لدى الملتحقين بهذا النوع من التعليم ، الامر الذي يؤثر على اختيارهم له .

نظراً لضيق الوقت لن استطرد في ذكر مسببات محنة التعليم الفني والمهني في الوطن العربي ، ولكنني اود فقط ان اؤكد ان القصور في اعداد الفنيين في الوطن العربي يؤدي الى هدر مزدوج للامكانية (واستعير العبارة من د. نادر فرجاني) وللدلالة على ذلك اشير الى ان دراسة اجريت في العراق في عام ١٩٧٣ تبين ان ٥٨ بالمائة من المهندسين يعملون في وظائف فنيين كمساعدين ولا يخفى ما في هذا من هدر للامكانية .

٢ ـ احمد مراد

اود الحديث في نقاط ثلاث :

ـ اوافق د. جودة عبد الخالق في رفضه لفكرة الباحث وفكرة د. مابرو في ان الحل هو في تقليص الانفاق العام للأسباب التي ذكرها . وأرى ان الموضوع هو عبارة عن عمالة زائدة عن الحد المقبول . ولذلك فالحل هو ترشيد الاستخدام ، وهذا لا يتم الا من خلال تحسين ادارة التنمية من خلال رفع مردود العمل ورفع كفاءته وتحسين تدريبه ، وتحسين ادارته ، ورفع كفاءة الادارة ، وتحسين التنظيم وتوصيف العمل ومتابعة التنفيذ. . . . الخ .

ـ ان الاقتراح الوارد حول وضع خطة لتنمية وتخطيط الموارد العربية على المستوى العربي هو اقتراح شديد الطموح حتى انه يبدو طوباوياً ، حيث لم يتم وضع مثل هذه الخطط على مستوى قطري ، ولم يتم وضع خطة انمائية عربية بعد .

ـ اعتبر الباحث النشاط الاقتصادي السعودي الذي بدأ عام ١٩٧٦ سيراً في الاتجاه الصحيح ، والواقع ان هذا الاجراء لم يؤد الا الى التوسع في دور الوسطاء كوكلاء وشركاء بالظاهر وأمثال ذلك وأدّى الى رفع الاسعار . ولذلك فهذا الاجراء لم يكن خطوة في الاتجاه الصحيح .

٣ ـ دارم البصام

ارى أهمية ادخال بعد تحليلي عند محاولة مناقشة مسألة الهجرة في اقطار الخليج العربي ، اذ اننا نحاول دائماً ان نؤكد على القوانين الموضوعية التي تقف وراء اللجوء الى العمالة الوافدة ، وهذا ما نجحت الندوة به الى حد كبير ، وهنا اعتقد بأن الحقيقة الموضوعية يمكن تصويرها بصورة ادق اذا ما اقترنت بملاحظات عن الحقيقة الذاتية . نحن هنا نتكلم عن السياسات . وفي نظري فإن الاخيرة انما هي نتاج لاوضاع تفرزها تطورات تاريخية وقوى اجتماعية ضاغطة ، تفرض على الدولة تبني اهداف معينة ، تترجمها الى آليات تنفيذية .

فالسؤال يا ترى كيف يمكن أن نفهم الموقف الذاتي من مسألة الهجرة للاقطار الخليجية ، اذا ما نظرنا الى ذلك من منظور الانتروبولوجيا الاقتصادية ـ يعني ان تلك البلدان كانت الى زمن قريب تعيش انماطاً انتاجية قبل رأسمالية في ظل اقتصاد رعوي او معتمد على الغوص ، وعلى حين غرة قررت التخلي عن ذلك وتبني فكرة بناء علاقات رأسمالية بدون وجود تراكم ونضوج مجتمعي واقتصادي كافيين لتحقيق تلك النقلة .

هذا يدفعني الى التحدث عن مستويات وعي مختلفة ومتعايشة في آن واحد . كيف يمكننا مع هذا ان نحدد كلاً من الحقيقة الموضوعية والذاتية ؟ علماً بأن الشعوب الخليجية بحد ذاتها هي مجتمعات مهاجرة في الاصل ، ولها تقاليدها في استقبال او قبول الشخص او الجماعة داخل جناح القبيلة او التجمعات السكانية .

٤ ـ سعاد الصباح

هناك نقطة اريد توضيحها بالنسبة لعمل المرأة . ففي دراسة ميدانية قمت بها في اواخر عام ١٩٨٠ ، على عينة من(٥٠٠) امرأة كويتية عاملة ، وجدت ان العوامل التي تدفع « بالمرأة الملتزمة » الى العمل هي عوامل غير مادية ، وانما لتحقيق الذات على المستوى الكلي . هذا اذا اخذنا بالاعتبار ان آخر احصاء بيّن ان نسبة مشاركة المرأة الكويتية في العمل هي ٥ بالمائة تقريباً .

اما فيما يتعلق بتشجيع المرأة الخليجية للدخول في سوق العمل ، فيجب الاخذ بالنواحي الكيفية وخاصة الدوافع والحوافز التي تجعل المرأة تشارك في العمل في ظل اطار المجتمع الاسلامي ، وهنا اقترح القيام ببحث ميداني موسع على المستوى الخليجي لمعرفة العوامل التي تشجع المرأة للانضمام الى سوق العمل .

٥ ـ مجيد سعود

لقد قدم لنا د. محمد العوض جلال الدين مجهوداً جاداً لتوضيح السياسات السكانية والعمالية من المنظور التنموي ، وكان موفقاً في الكثير مما جاء في بحثه ، ويستحق عليه التقدير .

ولكن ليسمح لي بأن اقول بأنني قد تلمست عدم الوضوح في بعض المفاهيم الاساسية التي استند عليها ، لاسيما فيما يتعلق بمفهوم الاستراتيجية ، ومفهوم السياسة حيث عرف السياسة السكانية : « بأنها النشاط المتعلق بتحديد الاهداف التي تقررها الاجهزة السياسية العليا » . في حين انه يرى بأنها « عملية اختيار الوسائل والتدابير وتحديد البدائل الضرورية لتحقيق الاهداف ، وهو ما يطلق عليه الاستراتيجية » .

اي ان الاستراتيجية عنده تأتي بالمرتبة الثانية ، وتقوم على السياسات ، التي وضعها في المرتبة الاولى ، وانا ارى عكس ذلك ، اي ضرورة البداية بصياغة الاستراتيجية في اطار الاختيار الاجتماعي ، ثم تصاغ السياسات ، وبعدها توضع الخطط التنفيذية .

ومفهوم الاستراتيجية كما اعتقد وبايجاز هو تحديد للغايات والمرامي التي يريد ان يصل لتحقيقها المجتمع في الامد الطويل نسبياً (٢٥ ـ ٣٠ سنة او اكثر) ، على الصعيد الشامل المنشود للهيكل الاقتصادي الاجتماعي وآفاق ترابطه العضوي بالوطن العربي بأسره ، وكذلك في المجال المعني ، مثلاً على الصعيد السكاني والقوى العاملة في اطار التصور الشامل . اي بامكاننا الحديث عن استراتيجية عربية قومية شاملة ، او قطرية او حتى الحديث عن استراتيجية قطاعية مشتقة من الشاملة .

اما مفهوم السياسة الاقتصادية ـ الاجتماعية ومنها السياسة السكانية ، فهي عبارة عن مجموعة القواعد والاجراءات التي تتخذها وتنفذها الدولة لتوجيه انشطتها الاقتصادية والاجتماعية ومنها السكانية ، وانشطة جميع المؤسسات الاخرى العاملة في الاقتصاد الوطني من اجل تنظيم علاقاتها الداخلية مع بعضها بعضاً ، وتجاه بقية اجزاء الوطن العربي والعالم الخارجي ، كل ذلك في

ضوء الغايات والمرامي المحددة في الاستراتيجية الشاملة للاجل الطويل لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي . وبعدها يأتي وضع الخطط . . والحديث عنها ليس له مكان الآن .

ملاحظة اخرى : يقول د. محمد العوض « بأن السياسات لا بد من ان تنال تأييد كل الطبقات الاخرى ، سواء أكانت هذه الطبقات منتفعة او متضررة من تلك السياسات » . والسؤال الذي يتبادر هنا : كيف يتحقق ذلك ، اذا كانت بعض الطبقات او الفئات مصالحها متضررة من تطبيق مثل هذه السياسات . وقد سمعنا الكثير في هذه القاعة عن سياسات رسمت للسكان والقوى العاملة ، ولكن لم تجد التأييد من القطاع الخاص ، واحياناً حتى من قبل بعض العاملين في قطاع الدولة لتشابك مصالحهم مع مصالح القطاع الخاص . وهل يمكن ان نتصور مثلاً بأن طبقة التجار الكبار اصحاب وكالات توريد السلع الاجنبية في الاقطار العربية الخليجية سيؤيدون سياسة للحماية الجمركية لمصلحة الصناعة الوطنية في هذه الاقطار ، حتى اذا كانت صناعة تعود للقطاع الخاص ، لا اعتقد ذلك .

ثم يقول د. محمد العوض : « نحن نعتقد ان بعض السياسات غير المعلن عنها تصيب حظاً من النجاح اكثر من السياسات المعلنة » . كيف يمكن للسياسات ان تنال تأييد كل الطبقات وان تظل بعض هذه السياسات غير معلن عنها ؟ ثم ان معيار النجاح دائماً هو معيار نسبي ، والسياسة ، كل سياسة ، تحقق النجاح لمصالح طبقات او طبقة ، فئات او فئة معينة في المجتمع ، وليست لكل الطبقات ، فلا تجانس مطلق ما دامت الطبقات موجودة ، ولهذا عندما نقرر نجاح سياسة معينة ، فلا بد من ان نوضح ونحدد لمن ؟

٦ ـ عبد الرحمن الدرهم

إن منطقة الخليج العربي منطقة انتاج نفط ، فبحكم هذه الثروة التي وهبها الله الى اهل المنطقة يفرض على البلاد النفطية صناعات لا بد من قيامها مثل صناعة تكرير النفط ، صناعة البتروكيماويات ، صناعة الاسمدة الكيماوية وغيرها من الصناعات النفطية . وبالتالي يلزم وجود ايد عاملة ماهرة لادارة هذه الصناعة . ولكن اعتقد انه لو تم تنسيق بين بلدان المنطقة وتوزيع هذه الصناعات على بلدان المنطقة لقل الضغط العمالي الاجنبي على المنطقة . ولكن العكس هو الظاهر .

اما بالنسبة لاهمية التدريب بالنسبة لهذه المعضلة فلا احد يختلف مع الباحث لما للتدريب من اهمية كبيرة في خلق الكوادر الفنية،ولكن اعتقد ان قلة من الشباب من ابناء المنطقة فضلوا مراكز التدريب . واما التشجيع على اقامة مراكز التدريب فالمنطقة كلها يوجد لديها مراكز تدريب مهني لابنائها وتدفع المكافأة الكبيرة لتشجيع الشباب على الالتحاق بمراكز التدريب . ولا يفوتني ان كلية الخليج الفنية في البحرين دليل واضح على اهتمام المسؤولين بالتدريب ـ وقد اغنتني الاخت نوال الكثير عن اهمية التدريب . ايضاً سياسة التدريب في فتح قنوات صغيرة وقصيرة تصب في وعاء التنمية الصناعية في منطقة الخليج العربي ربما يكون لها مردود جيد بتنمية الموارد البشرية في المنطقة .

وما زلت اضع العبء الكبير والمسؤولية على منظمة العمل العربية التي لا بد من ان تلعب دوراً كبيراً في تنمية الموارد البشرية العربية في الوطن العربي ووضع كل امكانيتها وتوجيه جهدها لهذا الدور الحيوي الهام الذي نستطيع بالتالي خلق سوق عمل عربي يغطي جميع الاحتياجات العربية .

اما بالنسبة للحد الادنى للاجور كما اشار اليه د. جودة فاعتقد لو انه حدد الحد الادنى للاجور سيكون بمثابة هضم لحق العامل خاصة ونحن نعلم ان السوق المحلية دائماً في تزايد وقد يتخذه رب العمل ذريعة لعدم زيادة اجر العامل في حين ان ارتفاع الاسعار في تزايد مستمر ولا يعرف ثباتاً .

٧ ـ محمد العوض جلال الدين يرد

ليس بالامكان الرد المفصل على ما جاء في التعليقات ، فقد اود تسجيل شكري للاخ د. اسماعيل سراج الدين على اضافاته القيمة ، اما تساؤله عن عدم الاجابة عن السؤال الذي طرحته عما اذا كانت هناك سياسة سكانية في الخليج؟ يمكن الاشارة مرة اخرى الى صعوبة الاجابة عن هذا السؤال بصورة قاطعة ، وخاصة ان هناك اختلافاً كبيراً في تعريف السياسة السكانية نفسها ، الامر الذي جعل اثنين من خبراء السياسات السكانية يختلفان فيما اذا كانت توجد سياسة سكانية في الهند ، فاحدهما يجزم بوجودها والآخر ينفيها بتاتاً .

وهذا يقودنا الى التساؤلات المثارة من قبل كل من د. اسماعيل ود. جودة عبد الخالق عن تعريف السياسات السكانية ، واحب ان اشير هنا الى ان الادبيات تحوي اكثر من عشرين تعريفاً للسياسات السكانية ، وبعضها ضيق يهتم فقط بضبط وتغيير المتغيرات السكانية وبعضها الآخر واسع يشمل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، كما ورد في الصفحة الاولى من البحث .

اما عن تساؤل د. اسماعيل عن عدم ابداء رأيي في الآراء المتضاربة التي يطرحها بعض الكتاب الخليجيين عن السياسات التي تتبعها حكوماتهم . فأقول ان هذا الرأي متضمن بوضوح في سياق البحث وتوجهه وان لم يعلن بشكل صريح لا ارى ضرورة له .

واذا رجعنا الى تساؤل آخر من تساؤلات الاخ د. جودة عبد الخالق وهو عن وجود تناقض في استخدام كلمتي « الكثرة » و« القلة » السكانية ؛ فأنا اقول انني استخدمت هذين اللفظين بتحفظ كما هو واضح من وضعهما بين قوسين ، لأني ارى تكييف الاقتصاد للاحتياجات الحقيقية للناس ، وليس العكس .

اما الاختلالات المشاهدة في ظل الاوضاع القائمة فلربما يعكسها بشكل واضح وضع الاردن الذي تساءل عنه الباحث وذكر انه يعاني من فائض ونقص في القوى العاملة في الوقت نفسه ، وهذا صحيح فالاردن تصدر الفوائض الفائضة عن احتياجاتها وتستورد الكوادر التي تعاني فيها نقصاً وهذا دليل اكيد على وجود اختلالات خطيرة في الهياكل التعليمية والتدريبية وبالتالي في هيكل القوى العاملة .

ومن هذا المنطلق ركز البحث على جوهر القضية وخاصة تلك المتعلقة باختلال الاهـرام الكادرية وكيفية عكس اتجاهاتها وتصحيحها في النهاية وهو موضوع له صلة وثيقة بموضوع الندوة وبالوجود المكثف للعمالة غير العربية . ومن هنا قمت بتعريف ما يهدف اليه بوضوح كافٍ حتى لا يكون هناك لبس او غموض والمسألة متعمدة ومقصودة وان كانت هناك مواضيع لا حصر لها يمكن ادراجها وتوسيعها ولكن التطرق اليها بالتفصيل يبعدنا عن معالجة المسألة الجوهرية بتعمق كافٍ .

الفصل الثالث عشر

حول تجربة العراق في العمالة الوافدة

محسن خليل ابراهيم

مقدمة

إن ظاهرة انتقال العمالة في العالم معروفة ومألوفة عبر التاريخ الانساني ، وان تمتع اقطار الخليج العربي بثروة نفطية هائلة من جهة ، وضآلة في عدد سكانها من جهة ثانية قد اديا الى جعلها مراكز جذب مهمة للعمالة الوافدة . ولهذا فإن اقطار الخليج العربي إبان استقلالها قد ورثت مجتمعاً غير متجانس من جميع النواحي: الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية .

وفي مطلع السبعينات ، وخاصة عقب تصحيح اسعار النفط في عام ١٩٧٣ ، وزيادة عوائد الحكومات النفطية ، وتوسع الانفاق الاستهلاكي والاستثماري في اقطار الخليج العربي بوتائر متسارعة فاقت قدرتها على امتصاصها ، ادى ذلك الى اشتداد الطلب على العمالة الوافدة وتدفقها اليها باعداد هائلة ، اعتماداً على آلية السوق ، ودون ان يصاحب ذلك اي تغيير في سياسة استقبال هذه العمالة او تخطيط لحجمها او نوعيتها او جنسيتها . ان النتائج التي افرزتها هذه التجربة واضحة للعيان في اقطار الخليج العربي . فمن الناحية الاجتماعية ، فإنها قد خلقت وضعاً اجتماعياً وديمغرافياً متلوناً ، واصبح المواطن الخليجي العربي ، يعيش في بلاده مغترباً مهدداً في ثقافته القومية وتماسكه الاجتماعي ووحدته الاسرية . اما من الناحية الاقتصادية فإن تدفق العمالة الوافدة لم يغير من آحادية اقتصادات الاقطار الخليجية ، او يقلل من تبعيتها للاسواق الرأسمالية في معظم فعالياتها الاقتصادية ، ان لم يزدها ، بالاضافة الى كونها تمثل عبئاً مالياً ضخماً على موازين مدفوعات البلدان الخليجية ، وكلفة اجتماعية عالية تنعكس في الدعم الحكومي لاسعار معظم الخدمات الصحية والثقافية والغذائية والنقل والمواصلات وغيرها .

وبالمقابل فإن العراق لم يكن مركز جذب للعمالة الوافدة قبل تصحيح اسعار النفط في عام ١٩٧٣ ، إن لم يكن هو نفسه مصدراً لها ، وذلك بسبب محدودية امكانياته المالية بالنسبة لحجم موارده البشرية والمادية . ولكن بعد تصحيح اسعار النفط وتسارع مسيرة التنمية فيه ، اصبح مثل

باقي اقطار الخليج العربي يعاني من عجز في طاقة العمل . ولسد هذا العجز كان امامه اختيار استراتيجية معينة من مجموعة الاستراتيجيات البديلة يمكن اجمالها في ثلاث : الاولى ، غلق الابواب والاكتفاء ذاتياً بالعمالة المحلية وتحجيم مسيرة التنمية ، والثانية ، استفادة من تجربة اقطار الخليج العربي التي سبقته باعتماد آلية السوق في مضمار استقبال العمالة الوافدة دون التفريق بين جنسيتها ، والثالثة الاتجاه عربياً وتطبيق آلية السوق واتباع سياسة الباب المفتوح في استقبال العمالة العربية ، وفي الوقت نفسه اعتماد اسلوب التخطيط في استقبال العمالة الاجنبية .

إن هذه الدراسة سوف تتناول هذه الاستراتيجيات والوسائل المؤسسية والتشريعية والمحفزات الاقتصادية الكفيلة بتحقيق كل منها ، وتقويم نتائجها في مقارنة تجربة العراق بتجربة اقطار الخليج العربي في استقبال العمالة الوافدة .

وتحقيقاً لهذا الهدف ، قسمت هذه الدراسة الى اربعة اقسام تناول القسم الاول القاء نظرة عامة خلفية على التنمية والموازنة البشرية في الاسواق ، في حين ركّز القسم الثاني على الخيارات الاستراتيجية امام العراق في استقبال العمالة الوافدة في قوة العمل الذاتية ، اما القسم الثالث فقد حلل العوامل التي ساعدت على تدفق العمالة العربية الى العراق باعداد ضخمة وبشكل سريع ، اما القسم الرابع فقد اجمل نتائج هذه الظاهرة في النواحي الاقتصادية والسياسية والقومية والعسكرية .

اولاً : التنمية والموازنة البشرية في العراق

كان عام ١٩٧٦ بداية لانتقالة حاسمة في مسيرة الاقتصاد العراقي ، اذ بعد نجاح عملية التأميم وما نجم عن تصحيح اسعار النفط من تزايد الايرادات من النقد الاجنبي للقطر العراقي ، تم وضع خطة التنمية القومية للسنوات ١٩٧٦ ـ ١٩٨٠ ، التي استهدفت استكمال بناء القاعدة المادية والتكنولوجية لاقتصاد وطني متطور بصورة متسارعة تتوفر فيه من البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ما يدعم التزايد في معدلات نمو الدخل القومي بصورة تؤمن قدرة اقتصادية تعزز مستلزمات الدفاع عن السيادة ، وتعمل على توفير المزيد من احتياجات المواطنين ورفع مستواهم المعيشي ، بالاضافة الى العمل على توفير الركائز الاساسية لمستلزمات التقدم الحضاري . ولكل هذا . فقد استهدفت هذه الخطة تحقيق معدلات نمو سنوية للدخل القومي تفوق معدلات نمو السكان ، على ان يعاد توزيع الدخل الكلي بما ينصف الشرائح الاجتماعية ذات الدخل المنخفض . وقد تضمنت الخطة تحقيق معدل نمو مركب للدخل القومي بنسبة ١٦,٨ بالمائة (على اساس اسعار عام ١٩٧٥) ، يرافق ذلك تحقيق معدل نمو مركب في متوسط دخل الفرد بنسبة ١٣,٣ بالمائة ليرتفع من ٣٤٩ ديناراً في عام ١٩٧٦ الى ٥٧٥,١ ديناراً في عام ١٩٨٠ .

ومن اجل تحقيق هذه الاهداف الطموحة التي تضمنتها خطة التنمية القومية ، فقد بلغ

مجموع ما ارصد من تخصيصات للمناهج الاستثمارية والخطط السنوية للفترة ١٩٧٦ ـ ١٩٨١ ما مقداره ٢١,٩ مليار دينار . واذا ما اضيف الى هذا تخصيصات عام ١٩٧٥ ، فإن هذا الرقم يقفز ليسجل ٢٣ مليار دينار . ولاعطاء صورة مقارنة عما تم تخصيصه لخطة التنمية القومية للسنوات ١٩٧٠ ـ ١٩٧٤ فإن المخصص كان يبلغ ١,٩ مليار دينار . واذا ما اضيف الى تخصيصات الخطة للاعوام ١٩٧٥ ـ ١٩٨١ ، تخصيصات الميزانية الاعتيادية ، فإن مبلغ الانفاق العام بشقيه الجاري والاستثماري يصل الى ٤١,٦ مليار دينار .

إن تحديد هذا الحجم الكبير يمكننا من تصور حجم الطلب الجديد الذي وقع على الايدي العاملة في العراق ، ومن هنا فإن خطط التنمية القومية قد غيرت في واقع العمالة والاستخدام في القطر العراقي ، اذ بعد ان كان العراق يتمتع بفائض من الايدي العاملة امتصت جزءاً منه الاقطار العربية المجاورة وخاصة اقطار الخليج العربي ، تحول الى قطر يعـاني من عجز في هـذه الايدي العاملة .

وتبين الاحصاءات المتعلقة بالسكان ، بان عدد سكان العراق كان يقرب من ١٢ مليون نسمة حسب نتائج التعداد العام للسكان في الشهر العاشر من عام ١٩٧٧ ، (باستثناء العراقيين في الخارج) وذلك بعد ان كان يبلغ في عام ١٩٦٥ ما يقرب من ٨ مليون نسمة حسب التعداد العام للسكان لعام ١٩٦٥ ، (باستثناء العراقيين في الخارج) .

وفيما يتعلق بحجم القوى العاملة ، فإن الاحصاءات المتوفرة في وزارة التخطيط تشير الى ان مجموع حجم القوى العـاملة المتوفـرة من العراقيـين كان يبلغ ٢,٣١٦,٩١٦ شخصـاً في عام ١٩٦٥ ، ارتفع الى ٢,٦٦٠,٢٢٨ شخصاً في عام ١٩٦٩، ليبلغ بعد ذلك ٢,٨٨٦,٠٢٧ شخصاً في عام ١٩٧٧ ، اي ان هذه الايدي قد نمت بنسبة تقرب من ٢٤,٦ بالمائة خلال الفترة ١٩٦٥ ـ ١٩٧٧ . اما عن جانب الطلب على هـذه الايدي ، فقـد ارتفع من ٢,٢٠٣,٦٦٥ شخصاً في عام ١٩٦٥ الى ٢,٥٤٦,٢٢٤ شخصاً في عام ١٩٦٩ ، ليرتفع الى ٣,٠٣٢,٢٢٥ شخصاً في عام ١٩٧٧ ، اي ان معدل النمو خلال هذه الفترة قد بلغ نسبة ٣٧,٦ بالمائة . وقد عنى ذلك تحقق عجز فعلي بين العرض والطلب على القوى العاملة في عام ١٩٧٧ يصل لحوالى مائة وخمسين الفاً ، بعد ان كان هناك فائض من العمالة قبل ذلك .

ولغرض سد العجز في الطلب على القوى العاملة ، فقد توافدت الى القطر العراقي قوى عاملة عربية نتيجة توفر فرصة العمل في هذا القطر من جهة والقوانين والتعليمات المعمول بها ، والتي تساوي بين العمالة العربية والعمالة المحلية في الحقوق والواجبات ، حيث ساهمت القوى العاملة العربية بشكل كبير وفعال في سد العجز الذي بدأ يتنامى في سوق العمل في العراق منذ عام ١٩٧٦ .

ثانياً : بدائل مصادر تمويل العجز في القوى العاملة

وكما اتضح لنا سابقاً ، فقد ادى التوسع الكبير في النشاط الاقتصادي الى ظهور العجز في

القوى العاملة نتيجة تجاوز الطلب على عرض القوى العاملة الوطنية . وفي هذه المرحلة (مرحلة تنفيذ خطة التنمية القومية ١٩٧٦ ـ ١٩٨٠) ، وجد العراق نفسه امام خيارات ثلاثة : الاول منها المتمثل بتجربة الاقطار العربية الخليجية الاخرى ، والتي كانت نتائجها تدفق العمالة الاجنبية ، والاختيار الثاني يتركز في الانفتاح عربياً لسد العجز المتزايد في الايدي العاملة . وهذا ما يتماشى كلياً والاهداف القومية التي ينشدها العراق ، اما الاختيار الثالث ، فهو متصل بالخيار الثاني ويتمثل في التعاقد مع شركات اجنبية في تنفيذ مشاريع التنمية الكبرى والتي تتطلب مواصفات تكنولوجية ومهارة فنية قد لا تتوفر بيسر لدى الايدي العاملة العراقية والعربية او الاجهزة الفنية المحلية المشرفة على تنفيذ مثل هذه المشاريع .

١ ـ موقف العراق من تجربة اقطار الخليج العربي الاخرى

لقد رافق عملية التحديث التي عاشتها الاقطار العربية الخليجية الستة ، نتيجة استغلال جزء من الثروة النفطية وبخاصة بعد عام (١٩٧٣) ، نمو سريع في حجم العمالة الاجنبية . وقد اصبحت هذه الهجرة سبباً مباشراً لبروز ظاهرة الازدواج السكاني في اقطار المنطقة ، لأن الاعداد التي وفدت فاقت في بعضها عدد السكان المحليين . ولقد رافق هذه الهجرة تفوق الايدي العاملة الاجنبية على كل من الايدي العاملة العربية والمحلية في بعض هذه الاقطار .

وقد كان للعراق موقف واضح من نمط هذه الهجرة بسبب النتائج السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي قد تنجم عنها . اذ أن ظاهرة الازدواج السكاني بهذه الصورة الصارخة تنجم عنها تهديدات سياسية خطيرة تتعلق بعروبة هذه الاقطار ذاتها ، وذلك من خلال ما تفرزه الاجيال المتعاقبة من المهاجرين من مستوطنين يتحولون تدريجياً الى متوطنين في شكل جاليات قد تعزز حركات سياسية مرتبطة بمنشئها الاصلي .

يضاف الى ذلك ان تعدد مصادر الهجرة الاجنبية الى المنطقة يزيد حتماً من تعقيد المخاطر السياسية الناتجة عنها ، اذ ان التفوق النوعي والكمي للمهاجرين سوف يترتب عليه وزن وثقل اقتصادي واضح ، مما يؤدي ذلك الى التأثير المباشر على صانعي القرار السياسي باصدار التشريعات التي تتماشى ومصالح هذه الفئات السياسية .

إن هذه المخاطر السياسية التي قد تنجم عن نمط العمالة الاجنبية الوافدة الى اقطار الخليج قد تؤدي الى اضرار كبيرة تمس مسألة السيادة الوطنية ذاتها ، وتعرض عروبة الخليج الى حالة من التخلخل والتداعي والضعف وما يترتب على ذلك من احتمالات وتعقيدات سياسية متعددة .

ولا يقف الامر عند المخاطر السياسية هذه ، بل يتجاوزه الى المخاطر الاقتصادية نفسها . فبالرغم من ان هذا النمط من العمالة الاجنبية يحقق كسباً اقتصادياً لهذه الاقطار في الامد القصير ، متمثلاً بتفوقهم النوعي على العمالة الوطنية ، ويلبي احتياجات التحديث الاقتصادي ، الا ان هذا النمط من العمالة له تأثيراته الاخرى التي يمكن إجمالها بالتأثير السلبي في المستوى النوعي والفني والمهني للعمالة الوطنية الناجم عن حالة الاتكال والتبعية للعمالة الاجنبية ، اضافة الى نشر

عادات وسلوك استهلاكي يتناقض في الغالب مع الهيكل الانتاجي الوطني ، ومن شأن ذلك الحاق افدح الاضرار بالمشاريع الوطنية الانتاجية . كما لا يخفى اثر هذه العمالة في استنزاف الموارد المالية نتيجة تحويلات ادخاراتهم الى بلدانهم الاصلية .

ولا تنفصل النتائج الاجتماعية التي نجمت عن وجود العمالة الاجنبية في هذه الاقطار عن جانبها السياسي والاقتصادي . إذ تمارس الهجرة الاجنبية تأثيرات اجتماعية شديدة التعقيد ابرزها شيوع انماط جديدة للحياة واساليب المعيشة وتعدد وتناقض انواع من السلوك الاجتماعي الذي يقود الى حالة من التخلخل والتداعي ، كما أن تعدد اللهجات واللغات وانتشارها كوسيلة للتفاهم يصاحبه شعور بالغربة لدى المواطنين ذاتهم ، مما يتسبب في بروز مخاطر كبيرة في اضعاف الانتماء القومي ، كل ذلك مضاف اليه صعوبات التكيف الاجتماعي والنفسي والحضاري والذي يؤدي الى بروز انحرافات سلوكية لم تكن تعرفها هذه المجتمعات من قبل ، وخارجة عن طبيعة تكوينها الاجتماعي .

٢ ـ الاتجاه عربياً لمقابلة العجز في الايدي العاملة

لم يكن موقف القطر العراقي من العمالة العربية ومساواتها بالعمالة المحلية نتيجة لتحديده مخاطر العمالة الاجنبية الوافدة للمنطقة فحسب ، بل ان هذا الموقف نابع اساساً من المبادىء القومية التي يهتدي بها . وللتدليل على ذلك فإن القطر العراقي قد أقر مبدأ الانتقال الحر وحق العمل والاقامة للمواطنين العرب والتمتع بكل حقوق المواطن العراقي قبل بروز الحاجة الفعلية للايدي العاملة ، اذ ان قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠[1] كان واضحاً في هذا الصدد ، وكان صدوره في وقت لم يكن القطر العراقي بعد من الاقطار المستقبلة للعمالة الوافدة .

وفي النصف الثاني من السبعينات ، وبعد دخول العراق مرحلة جديدة من لتوسع في مناهجه الاستثمارية تنفيذاً لخطته القومية ١٩٧٦ ـ ١٩٨٠ ، شرّع العراق ابوابه امام الايدي العربية الوافدة ، وصدر قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٧٧[2] ، والذي تلته قرارات عديدة

---

(١) نصت المادة الخامسة من القانون المذكور على ما يلي : « وحدة الطبقة العاملة العربية حقيقة موضوعية تاريخية اصيلة تتحدى واقع التجزئة الراهن وتتخطاه وتجسد الارادة الكلية والمصلحة الحياتية لجماهير العمال العرب بوحدة الامة العربية ووحدة الوطن العربي . لذلك فإن للعامل العربي الذي يعمل او يريد العمل في الجمهورية العراقية جميع الحقوق المقرة للعامل في هذا القانون ، وعلى جميع وزارات الدولة وقطاعات العمل المختلفة العاملة والتعاونية والخاصة ، احترام هذه الحقيقة وتنفيذها . ويعتبر العامل عربياً لاغراض هذا القانون اذا كان يحمل جنسية احد الاقطار العربية ، او اذا كانت لديه وثيقة خاصة بذلك صادرة عن الوزارة » .

(٢) نص قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٣٨٤ في ٢٩ / ٣ / ١٩٧٧ على :

١ ـ جواز تعيين المواطن العربي في دوائر الدولة ومؤسساتها اذا توفرت فيه الشروط ذاتها التي تتطلبها قواعد الخدمة بالنسبة للعراقيين .

٢ ـ معاملة المواطن العربي ، عند تعيينه في دوائر الدولة ومؤسساتها معاملة العراقي من حيث الحقوق والالتزامات التي ترتبها قواعد الخدمة بما فيها الحقوق التقاعدية .

مثل قرار ١٠١٩ في ٤ / ٨ / ١٩٧٦ ، والقرارات ٢٧٣ لسنة ١٩٨٠[٣] و ٥٤٠ لعام ١٩٨٠ و ١٠٥٧[٤] لسنة ١٩٨٠ وكذلك قرار ٣٥٠ لسنة ١٩٨٢[٥] ، انصبت جميعها على تثبيت حقوق العاملين العرب ، وشملتهم بالامتيازات العديدة التي تجاوز بعضها ما تتمتع به العمالة العراقية ذاتها[٦] .

وفي بداية تصاعد وتائر تنفيذ مناهج الاستثمار السنوية وبروز الحاجة الى مهارات فنية محددة في مجالات معينة ، لجأ القطر العراقي الى ابرام بروتوكولات مع الحكومة المصرية لاستقدام الايدي العاملة المصرية ، تضمن حاجة العراق الى الخبراء والفنيين وبعض المشتغلين في قطاع النقل . . ثم انتقل الى التعاقد حول انتقال الفلاح العربي المصري الى الريف العراقي حيث بدأت طلائع الاسر الفلاحية بالوصول الى بغداد في ٦ / ١٠ / ١٩٧٦ ، ومعها بدأت تجربة قرية الخالصة . .

إن اقطار المنشأ للايدي العاملة العربية الوافدة الى العراق لم تقتصر على القطر المصري بل تجاوزته الى السودان والمغرب . ووفق اسلوب التعاقد ، وفدت الى العراق ايد عاملة سودانية ومغربية لتأخذ مكانها في قطاع الانشاء والنقل وفي القطاع الزراعي ايضاً . الا ان عام ١٩٧٧ شهد نقلة كبيرة في باب استقبال الايدي العاملة العربية الوافدة ، اذ توافد الى العراق مئات الالوف من الايدي العاملة المصرية ، مما جعل هجرة هذه الايدي تصطبغ بالصبغة المصرية التي طغت في مجاميعها على جميع الايدي العاملة العربية الاخرى الوافدة .

ويشير الاستاذ امين عز الدين الى ان مجموع الايدي العاملة المصرية التي وفدت الى العراق قد بلغ ٧٤٠٠٠ في تعداد السكان لعام ١٩٧٧ ، ثم ارتفع الى٦٠٠٠٠٠ في عام ١٩٨٠، ليبلغ ١,٥ مليون في عام ١٩٨٢[٧] . وقد قام بتقدير توزيع قوة العمل المصرية الموجودة في العراق مطبقاً في ذلك الهيكل المهني المصري حسب تعداد السكان لسنة ١٩٧٦ . وتقودنا هذه التقديرات

---

(٣) نص القرار٢٧٣ في ١٠ / ٢ / ١٩٨٢ على ان تمنح للمتعاقد العربي ، بطاقة سفر بالطائرة كل ثلاث سنوات ، وحدد تنفيذه اعتباراً من تاريخ صدور القرار ١٠١٩ في ٤ / ٨ / ١٩٧٩، والذي تضمن اضافة الى البطاقة :

١ ـ نسب تحويل المدخولات بمقدار ٧٥ بالمائة .

٢ ـ مخصصات السكن .

٣ ـ احتساب الممارسة لاغراض احتساب الراتب .

٤ ـ ادخال سيارة وحق التصرف فيها بعد سنتين .

(٤) ونص القرار رقم ١٠٥٧ لسنة ١٩٨٠ ، باحتساب سنوات الممارسة لاغراض تحديد الراتب عند الحصول على الجنسية العراقية .

(٥) نص القرار رقم ٣٥٠ لسنة ١٩٨٢ ، على احتساب مدة الممارسة خارج القطر بالنسبة للمواطن العربي لاغراض تحديد الراتب على ان يستفيد من هذا القرار المعينون قبل تاريخ نفاذه .

(٦) كأجور النقل عند التعاقد دخولاً وخروجاً من العراق ، ومخصصات السكن ، وحق ادخال سيارة صالون واحدة . . . الخ ، بموجب القرار رقم ١٠١٩ لسنة ١٩٧٩ .

(٧) امين عز الدين ، القوى العاملة المصرية الوافدة الى القطر العراقي : دراسة من منظور بلد المنشأ (بغداد : ١٩٨٢) .

الى نتيجة واضحة ، هي ان القوى العاملة المصرية الوافدة الى العراق قد استجابت الى حاجته في قطاعات اساسية هي الزراعة والانشاء . اذ بلغت نسبة العاملين من هذه الايدي في القطاعات المذكورة ٦٣,٣ بالمائة من مجموعها العام . ان هذه النتيجة تتعارض بشكل صارخ مع الادبيات التي كتبت حول الايدي العاملة العربية والقائلة بأن الفائض الكمي لبلدان المنشأ لا يستجيب عادة لحاجات بلدان الاستقبال . وهنا لا بد لي من التأكيد اذا عدلنا ذلك وقلنا ان الفائض الكمي في الايدي العاملة العربية قد لا يستجيب في « بعض » الاحيان وليس في اغلبها الى « بعض » من حاجات اقطار الاستقبال المتمثلة بكفاءات ومواصفات فنية معينة ، يصبح ذلك صحيحاً ، وهذا ايضاً ما كشفته تجربة العراق في العمالة الوافدة .

٣ ـ الشركات الاجنبية وتنفيذ مشاريع التنمية

لقد وضعت خطة التنمية القومية ١٩٧٦ ـ ١٩٨٠ ومناهج الاستثمار السنوية التالية لها اهدافاً طموحة في تحقيق معدلات نمو عالية في مختلف القطاعات السلعية والخدمية كما اتضح لنا سابقاً ، مما رافقها ضرورة انجاز مشاريع في هذه القطاعات ذات مواصفات تقنية محددة ، وتتطلب مهارات واستخدام للتكنولوجيا المتقدمة ، الامر الذي يصبح معه عدم امكانية الاجهزة التنفيذية القائمة او الايدي العاملة المحلية والعربية على الايفاء بالاحتياجات الفنية المطلوبة لانجاز مثل هذه المشاريع واضحاً . وقد اضطر القطر العراقي الى الاستعانة بالشركات الاجنبية لانجاز مثل هذه المشاريع . ومع دخول هذه الشركات الى القطر العراقي دخلت الايدي العاملة الاجنبية اليه . الا ان حجم هذه العمالة الاجنبية وتطورها بقي مرتبطاً بتنفيذ المشروعات المحددة التي تنفذها شركات عالمية مختلفة ، منها شركات تابعة للاقطار الاشتراكية تجلب معها عادة عمالاً من اقطارها نفسها ، وترتبط اقامتهم في العراق بتنفيذ المشروع ، ويغادرون القطر عند انتهائه . ومنها شركات غربية او يابانية او متعددة الجنسيات ، تجلب معها عمالة من جنسيتها نفسها او عمالة آسيوية ، الا ان اقامتهم ترتبط ايضاً بتنفيذ المشروع ذاته ويرحلون عند انتهاء العمل فيه . ومن هنا فإن العراق لم يعرف الشكل الذي ساد من العمالة الاجنبية الوافدة الى بقية اقطار الخليج العربي والمتمثل باستيراد العمالة الآسيوية من اجل اداء اعمال تغلب عليها صفة الدوام والاستمرار في خدمات ومشروعات قائمة مسبقاً ومستمرة ، وبالتالي تصبح جزءاً من التكوين العام للعمالة الوطنية وهيكله . وكذلك لم يعرف القطر العراقي الشكل الآخر السائد في الاقطار العربية الخليجية الاخرى وهو استيراد الايدي العاملة الاجنبية لاداء الخدمات الشخصية للسكان العراقيين . وبذلك استطاع العراق ان يعزل الايدي العاملة الاجنبية الوافدة عن التعايش مع المجتمع العراقي في مجمعات منفصلة وفي المناطق التي يجري تنفيذ المشاريع فيها او قريبة منها .

وحرصاً على احكام السيطرة على حركة الايدي العاملة الاجنبية الوافدة وربط دخولها بانجاز المشاريع التي تقوم بتنفيذها الشركات الاجنبية فإن التشريعات المعنية كانت صارمة . وقد يكون من المفيد هنا الاشارة الى أهم الحقائق المتعلقة بهذا الجانب :

أ ـ التحريم القاطع على القطاع الخاص ان يستخدم الايدي العاملة الاجنبية الا عند الضرورة القصوى وبعد الحصول على الموافقات المسبقة على استجلابهم من الجهات المتعددة المعنية .

ب ـ بالاضافة الى كون وجود الايدي العاملة الاجنبية في العراق مؤقتاً ومحكوماً بانجاز المشروع التي جاءت من اجل إنجازه ، فإن الشركات الاجنبية ذاتها مع هذه الايدي ، تخضعان في آن واحد الى قوانين وتعليمات تحول دون حرية حركتها خارج الاطار الذي دخلت ضمنه .

ج ـ إن العمالة الاجنبية تستخدم من قبل الشركات الاجنبية فقط ، ولا تستخدم من قبل المؤسسات الحكومية العراقية او من قبل القطاع الاشتراكي والمؤسسات الاقتصادية ، الا في حالات الضرورة القصوى وبعد استحصال موافقة الجهات العليا .

د ـ لقد اعطيت الشركات الاجنبية المتعاقدة لانجاز المشاريع حرية كاملة في استخدام الايدي العاملة المحلية عراقية كانت او عربية ، ولقد لجأ كثير من هذه الشركات الى استخدامها فعلاً بسبب تفاوت الاجر او لاداء خدمات معينة لا تفي بها الايدي العاملة الاجنبية التي جلبتها من اجل التنفيذ .

هـ ـ التزمت الشركات الاجنبية بالقوانين المعمول بها وفي حالات كثيرة ، باستخدام بعض الايدي العاملة عراقية كانت ام عربية وخاصة الفنية منها ، او تعيّنها من قبل الجانب العراقي من اجل تدريبها وتطويرها لتمكينها من ادارة المشروع فنياً عند انجازه بما يؤدي الى الاستغناء عن اي ايدٍ عاملة اجنبية في المستقبل .

ثالثاً : عوامل الجذب والطرد للايدي العاملة العربية

إن تدفق القوى العاملة العربية المصرية الى العراق وتزايد عددها الذي بدأ في نهاية عام ١٩٧٧ وبداية ١٩٧٨ ، حكمته عوامل الطرد التي سادت في القطر المصري من جهة ، وعوامل الجذب في القطر العراقي من جهة ثانية ، وقد تفاعلت هذه العوامل في القطرين معاً ونجم عنها بروز « ظاهرة » انتقال العمالة المصرية الى العراق بشكل لم يسبق له مثيل سواء على صعيد القطر العراقي ذاته او في الاقطار العربية الخليجية .

ويمكن إجمال عوامل الطرد والجذب هذه بالرؤية القومية السائدة في العراق ، والرؤية السياسية التي صيغت اثر انعقاد مؤتمر قمة بغداد بعد « كامب ديفيد » ، بالاضافة الى العوامل الاقتصادية .

١ ـ الرؤيـة القوميــة

إن ظاهرة القوى العاملة العربية المصرية الوافدة للقطر العراقي ليست اقتصادية تجريدية

فحسب ، بل محكومة بهدف تحقيق التلاحم القومي الذي نشده القطر العراقي باتباعه سياسة الباب المفتوح امامها . وانطلاقاً من مبادىء العراق في التأكيد على الذات القومية وتجاوز المفهوم القطري ، فإن خطط التنمية القومية في القطر العراقي قد ركزت على امور عديدة في مجال العمالة تنفيذاً لهذه المبادىء ، منها اهمية ودور قوة العمل لتحقيق اهداف التنمية والتوجه القومي في تحقيق هذه الاهداف ، على ان يكون ذلك كله محكوماً بتحقيق مستوى معيشي لائق للعامل العربي والعراقي ، وتحريره من كل اشكال الاستغلال والعمل على تعميق وعيه للمشاركة في عملية البناء الاقتصادي على اساس مفهوم قومي وخارج اطاره القطري .

وقد انعكس هذا كله في التشريعات العراقية وقرارات مجلس قيادة الثورة المعمول بها في حقل سياسة الاستخدام ، اذ عملت على المساواة الكاملة بين المواطن العربي والمواطن العراقي . بل في حالات كثيرة منحته امتيازات تجاوزت ما يتمتع به العامل العراقي نفسه كما سبق الاشارة اليه . وقد كان ذلك كله محكوماً بتأكيد الشعور بالمواطنة بين الايدي العاملة العربية ، وتعميق الشعور القومي لدى المواطن العربي بأنه يبني صرح قاعدة اقتصادية عربية تتجاوز بخيراتها حدود القطر العراقي لتصبح في خدمة الامة العربية . ان هذه المبادىء للرؤية القومية التي التزم بها العراق قد شكلت عوامل جذب مهمة لقوة العمل العربية والمصرية منها بالذات .

٢ ـ الرؤية السياسية

عندما انعقد مؤتمر قمة بغداد وصدرت قراراته المتعلقة بمقاطعة « نظام السادات » في مصر والمتعاملين في هذا القطر مع العدو الصهيوني ، فإن هذه القرارات كانت واضحة بلا لبس في التفريق بين شعب مصر العربي والنظام السائد فيها ، ايماناً منها بأن مصر وشعبها جزء لا يتجزأ من الامة العربية .

وقد نصت الفقرة السادسة من الجزء الاول من القرارات على « استمرار التعامل مع الشعب المصري العربي الشقيق ومع افراده ، عدا المتعاونين بصورة مباشرة او غير مباشرة مع العدو الصهيوني » . كما جاء في الفقرة (جـ) من القرار السابع « تؤكد الدول العربية على اهمية استمرار التعامل مع المؤسسات الخاصة الوطنية المصرية التي يتأكد امتناعها عن التعامل مع العدو الصهيوني وتشجعها على العمل والنشاط في البلاد العربية في اطار الميادين التي تعنى بها » . بل ذهبت القرارات الى ابعد من ذلك اذ نصت الفقرة (د) على : « تؤكد الدول العربية على اهمية رعاية مشاعر ابناء شعب مصر العربي العاملين والموجودين في البلدان العربية ، ورعاية مصالحهم وتعزيز انتمائهم القومي للعروبة » .

إلا ان غياب الرؤية السياسية الواضحة في بعض الاقطار العربية ، رغم تأكيد قرارات مؤتمر قمة بغداد على التفريق بين النظام والشعب المصري بشكل واضح ولا يقبل التأويل، قد عرضت الايدي العاملة المصرية فيها اما الى الطرد المباشر او الى سوء المعاملة ، واتباع ممارسات شاذة على اساس ان هذه الايدي العاملة هي مسؤولة بشكل ما عن سياسات « نظام

السادات » . وادراكاً من القطر العراقي للمخاطر السلبية التي قد يتركها اي تصرف من هذا القبيل ، وتعبيراً عن الالتزام الكامل بمقررات قمة بغداد وروحها ، فقد فتح ابوابه واسعة امام استقبال المزيد من القوى العاملة المصرية وتيسير دخولها واقامتها والعمل فيه دون الاخذ بالاعتبار لاحتياجاته الفعلية لهذه الايدي . وقد شكل هذا الموقف من قبل القطر العراقي عامل جذب كبير للايدي العاملة المصرية سواء بالنسبة للعاملين في الاقطار العربية الاخرى ، او بالنسبة للعمالة المصرية التي هاجرت مباشرة من مصر الى العراق . وشهد القطر العراقي استمرار زيادة العمالة المصرية الوافدة اليه في نهاية عام ١٩٨١ وبداية عام ١٩٨٢ بالرغم من ظروف الحرب التي يخوضها .

٣ ـ العوامل الاقتصادية

إن العوامل الاقتصادية التي تفاعلت من جرّاء الايدي العاملة من مصر من جهة، وتوجهها الى القطر العراقي من جهة ثانية ، يمكن أن تعزى الى تفاعل عوامل الطرد في بلد المنشأ مع عوامل الجذب في بلد الاستقبال ويمكن ايجاز هذه العوامل بما يلي :

أ ـ عوامل الطرد

إن ظاهرة الانفجار السكاني لا تكفي وحدها لأن تقدم تفسيراً علمياً لظاهرة هجرة العمالة الوافدة من مصر بشكلها الذي عرفه عام ١٩٧٧ وما بعده . ورغم ان هذا الانفجار السكاني يؤدي الى خلق خلل واضح بين حجم القوى العاملة المتاحة وبين حجم العمالة التي تستوعبها قدرة الاقتصاد المصري من ناحية اخرى ، الا ان واقع الهجرة العمالية المصرية لا يقدم دليلا على صحة ذلك حيث ان المؤشرات تشير الى ان معدلات النمو السكاني قد بلغت ٢,٤٦ ، ٢,٤٠ بالمائة للسنوات ١٩٦٠ ، ١٩٦٦ على التوالي ، الا ان القطر المصري لم يشهد آنئذٍ موجة مميزة من موجات الهجرة العمالية . وبالمقابل فإن المؤشرات الاقتصادية تظهر ان معدل نمو السكان في مصر قد بلغ ٢,٣ بالمائة في عام ١٩٧٦ ، الا ان القطر المصري بدأ يشهد موجات كبيرة من الهجرة للايدي العاملة . ومن هنا يمكن القول بأن ظاهرة الانفجار السكاني قد لا تعطي تفسيراً صادقاً لاتجاهات هجرة الايدي العاملة المصرية ، بل ورغم عدم تجاهل هذا العامل لا بد لنا من أن نبحث عن عوامل اخرى ادت الى بروز مثل هذه الظاهرة ، وعلى الاخص في النصف الثاني من العقد السبعيني[٨] .

وبناء على ذلك، فإننا سنحدد عدداً من المتغيرات الاقتصادية التي تضافرت لتشكل بمجموعها عوامل الطرد لاحداث موجة الهجرة العمالية المصرية :

(أ) شهد الاقتصاد المصري بعد حرب عام ١٩٦٧ انكماشاً حاداً نجم عن تقليص

---

(٨) عبد المنعم الغزالي ، هجرة العمالة المصرية للعراق والظرف السياسي (بغداد : ١٩٨٢) ، والمصدر نفسه .

النفقـات التجاريـة والاستثمارية للقطاع الحكـومي ، وكـذلـك تـوجيـه اغلب هـذا الانفـاق للمجهود الحربي ، مما نشأ عن ذلك تقليص فرص العمل الجديـدة المتاحـة للايـدي العاملة ، وتفاعل هذه الوضعية مع تغير السياسة الاقتصادية التي حدثت عقب حـرب ١٩٧٣ ، بعد تبني سيـاسة الانفتـاح الاقتصـادي . وقـد أدى ذلـك كله الى ظهـور فـائض كبـير في الايـدي العاملة ، رافقه تقلص الفرص المتاحة للعمل بـالنسبة للداخلين لاول مـرة قوة العمـل هذه ، وهذا أدّى بدوره الى ارتفاع معدل البطالة سواء أكان ذلك في القطاعات السلعيـة او الخدميـة معاً .

(٢) لقد نجم عما ورد اعلاه ، وبالتفاعل مـع هبوط معـدلات نمو الاقتصـاد المصري ، وظهور النشاط الطفيلي في القطاعات الاقتصادية ، واطـلاق الاسعار ، والتخـلي عن التخطيط المركزي للفعـاليات الاقتصـادية عن الحمـاية لـلاقتصـاد ، وتقليـل معـونـات الـدعم للسلع الاساسية ، ان تدهور نصيب العاملين في هذه القطاعات الذي نتج من اعادة توزيـع الدخـل لمصلحة الفئات الطفيلية في الاقتصاد المحلي . وقد ادى اعادة توزيع الدخل هذا الى انخفـاض نصيب الاجـوروبحاولـة الايدي العـاملة ايجاد فـرص جـديـدة لهـا تمتـد خـارج حـدود القـطر المصري .

(٣) ساهم نظام السادات بدوره في تشجيع تدفق الايـدي العاملة المصـرية الى الخـارج لسببين اساسيين ، ذلك ان كون هذه العمالة سـوف تمثل لـه مصدر دخـل جديـد يعمل عـلى تصحيح اختلال ميزان مدفوعاته من جهـة ، كما أن هجـرة هذه الايـدي تمثل من جهـة اخرى احدى الوسائل السهلة المتاحة امامه لتصحيح الخلل القائم في الاقتصـاد القومي المصـري بين حجم القوى العاملة المتاحة وبين حجم العمالة التي يستوعبها الاقتصاد .

ب ـ عوامل الجذب

يمكن لنـا أن نلخص العوامـل الاقتصاديـة التي كانت مصـدراً لجذب الايـدي العـاملة المصرية للقطر العراقي بما يلي :

(١) لقد نجم عن خطة التنمية القومية في العراق ، التي اعقبت تأميم النفط فيه ، توفر فرص عمل كبيرة امام قـوة العمل العـربية الـوافدة ، بـالاضافـة الى توفـر مجالات الاستثـمـار للقطاع الخاص العربي بصورة مباشرة ، اذ ان القـوانين المعمـول بها تعـامل الاستثـمـار العربي معـاملة الاستثمار العـراقي ، كما ان قـوانين التحـويل الخـارجي تقدم للمستثمـر العربي جميـع التسهيلات لاعادة رأس المال وارباحه الى الخارج .

(٢) ان معدلات الاجور التي تدفع الى العامل العربي مرتفعة بالاضـافة الى الامتيـازات الاخرى التي يتمتع بها سواء كان ذلك في القطاع الحكومي او المؤسسـات الاقتصاديـة للقطاع الاشتراكي او في القطاع الخاص . كما وأن القوانين والقرارات التي صدرت بشأن تشجيع قـوة العمل العربية الوافدة الى العراق عملت بدورها على تسهيل تحويلات مدخولات هذه الايدي

العاملة لتصل حداً يبلغ نسبة ٧٥ بالمائة من مقدار الدخل المتحقق للعامل مع الدولة بعقود مسبقة ولا تقل عن ٥٠ بالمائة او (١٢٠٠) دينار سنوياً للعاملين الآخرين ، او عن مقدار (٩٠٠) دينار سنوياً للعاملين اما لحسابهم الخاص وإمّا مع القطاع الخاص .

(٣) ان المحفزات الاقتصادية التي تضمنتها قوانين العمل وقرارات مجلس قيادة الثورة المشار اليها سابقاً ، ومن اهمها مخصصات السكن للعاملين من حملة الشهادات الجامعية وذوي المهن والحرف في الدوائر الرسمية ، او مؤسسات القطاع الاشتراكي ، بالاضافة الى السماح لهم باستيراد سيارة شخصية يمكن لهم التصرف بها بعد فترة زمنية محددة ، وصرف بطاقات سفر مجانية ذهاباً واياباً لاولئك الذين يتم التعاقد معهم في الخارج ، كل ذلك مصحوب بحق حرية التنقل للعامل العربي المصري بين مختلف القطاعات الاقتصادية من جهة وبين المؤسسات الحكومية والاقتصادية التابعة للقطاع الاشتراكي او بينها وبين القطاع الخاص ، في الوقت الذي لا تحدد فيه هذه القوانين على الايدي العاملة العراقية مثل هذا التنقل الا بموجب اجراءات ادارية محددة .

رابعاً : النتائج التي ترتبت على موقف العراق من العمالة العربية الوافدة

إنّ موقف العراق من العمالة العربية ومعاملتها بحرية كاملة باتباعه سياسة الباب المفتوح امامها ، ترتبت عليه نتائج اقتصادية وقومية وسياسية ، بالاضافة الى النتائج العسكرية ، ويمكن ابراز معالمها كما يلي :

١ ـ النتائج الاقتصادية

أ ـ إن تدفق الايدي العاملة العربية المصرية الى العراق في الربع الاخير من عام ١٩٧٧ وبداية عام ١٩٧٨ بالشكل الذي مر بنا سابقاً ، قد مكّن القطر العراقي من الاستمرار في عملية التنمية والنمو الاقتصادي رغم الظروف المستجدة التي خلقتها الحرب العراقية ـ الايرانية ، اذ تمكن القطر العراقي من ان يسير في مناهجه الاستثمارية بوتائر متسارعة دون الاحساس بنقص الايدي العاملة الضرورية التي يقع عليها عبء ادارة المشاريع الاقتصادية القائمة من جهة ، او تنفيذ المشاريع الجديدة من قبل الاجهزة العراقية المتخصصة .

ب ـ ادى التوسع الكبير في عملية الانفاق الاستثماري والجاري وما نجم عنه من زيادة الطلب على الايدي العاملة في بداية الامر الى ارتفاع الاجور السائدة في القطر العراقي ، نتيجة محدودية الايدي العاملة المتاحة ، وهذا قاد الى تزايد الضغوط التضخمية على الاقتصاد العراقي الناجمة عن ارتفاع الكلفة . الا ان تدفق الايدي العاملة العربية المصرية قد عمل على ثبات هذه الاجور ، وعدم زيادتها بمعدلاتها المتسارعة سابقاً ، وانخفاض معدلها في بعض

القطاعات وخاصة في القطاع الانشائي والنقل والخدمات الاخرى ، مما يعني تخفيف تلك الضغوط التضخمية التي سادت آنئذٍ في الاقتصاد العراقي .

ج ـ لقد نجم عن الاحتكاك المباشر بين الايدي الفنية العربية المصرية التي وفدت الى العراق وبين الايدي العاملة العراقية في مختلف قطاعات الاقتصاد السلعية والخدمية ، تطوير ملحوظ للخبرة المحلية للايدي العاملة .

٢ ـ النتائج القومية والسياسية

بعد عزل نظام السادات بسبب موقفه من العدو الصهيوني والاجراءات التي اتخذها مؤتمر قمة بغداد ، كان هناك تخوف من أن ينكفىء الشعب المصري على ذاته ، او ان يساء تطبيق مقررات مؤتمر بغداد بحيث لا يتم الفصل بين النظام المصري وبين شعب مصر ، وما يتركه هذا من آثار سلبية مخربة على الاتجاه القومي العربي . ولقد تحقق قسم من هذه التخوفات ، اذ عمدت بعض الاقطار العربية الى القيام بطرد الايدي العاملة المصرية وتحميلها مسؤولية موقف النظام المصري ، كما ان اقطاراً اخرى تشددت في موضوع دخول الايدي العاملة المصرية اليها واقتصرت على سياسة الاعارة او التعاقد المسبق وحجب تصاريح العمل والدخول والاقامة الا عن هذا الطريق ، مما عمل على زيادة عدد الباحثين عن العمل زيادة كبيرة مع عدم وجود فرص عمل جديدة تستوعبه . ولم تجد الايدي العاملة باباً مفتوحة امامها سوى القطر العراقي الذي استقبلهم بافواج متزايدة وعاملهم معاملة المواطنين العراقيين في كل المجالات ، وادى ذلك الى تفاعل قومي بين شعبي مصر والعراق ، فأصبح العامل المصري موجوداً في ابعد نقطة على حدوده الشمالية (زاخو) ، وفي اقصى حدوده الجنوبية (صفوان) ، وعلى امتداد نقاط حدوده الشرقية او حدوده الغربية (الرطبة) مساهماً في مختلف المجالات المتاحة ، سواء أكان ذلك ، في القطاعات الاقتصادية السلعية او القطاعات الخدمية ، في الحقل وفي المصنع وفي قطاع الانشاء وفي الجامعات وادارة المحلات الخاصة العائدة لهم او قيامهم باداء مختلف المهن الحرة . ان هذا الانتشار القطاعي والجغرافي للايدي العاملة العربية المصرية التي وفدت الى العراق قد اعطت دليلاً على وحدة الشعب العربي وحرية تنقله بين اقطاره ، كما افشلت الاهداف السياسية التي كانت ترمي الى سلخ مصر عن الامة العربية وابعادها عن التفاعل معها .

٣ ـ النتائج العسكرية

على اثر الحرب العراقية ـ الايرانية في ايلول / سبتمبر ١٩٨٠ ، واستمرارها لغاية هذا التاريخ بكل ما تمثله من اخطار لا تشمل العراق فحسب ، بل تشمل جميع الاقطار العربية في الخليج ، اضطر القطر العراقي الى تعبئة موارده البشرية بحرية كاملة ، ومما ساعده على ذلك وجود الايدي العاملة المصرية العربية باعدادها الكبيرة فتمكن من مواصلة الحرب والاستمرار في تنفيذ مشاريع التنمية ، او القائمة فعلاً بعملية الانتاج ، اذ ان الايدي العاملة المصرية الموجودة في القطر العراقي وباعدادها الكبيرة استطاعت ان تحل محل الايدي العاملة العراقية

اينما كانت ، حينما تترك عملها وتتوجه الى سوح المعارك للدفاع عن العراق وعن الامة العربية . بل ان موقف الايدي العاملة العربية المصرية قد تجاوز هذا الحد ، اذ نتيجة للتفاعل القومي القائم بينها وبين شعب العراق حملت شرائح غير قليلة منها السلاح بنفسها لتخوض الحرب الى جانب العراقيين ، وكأنها تخوض معركتها ولا عجب ، فالروح القومية ، هذه طبيعتها ، وهذه سمتها البارزة .

تعقيب ١

ابراهيم سعدالدين

لا شك ان طرح تجربة العراق بالنسبة للعمالة الوافدة في هذه الندوة يغني النقاش بدرجة كبيرة ، اذ يتيح مجالاً للمقارنة بين سياسات بديلة فيما يتعلق بانتقال الايدي العاملة ، خاصة الايدي العاملة العربية . وقد حرص الزميل الباحث محسن خليل ابراهيم على ان يبرر هذه البدائل وان يعالج الموضوع من زواياه السياسية والاقتصادية ، فأثرى بذلك النقاش ، ونقله الى آفاق جديدة . فله الشكر على جهده القيّم .

ولا شك ان الباحث قد اثار العديد من القضايا ذات الاهمية القصوى وابرز حقيقة اختلاف التجربة العراقية عن تجارب بعض بلدان الخليج ، كما ابرز اختلاف المنطلقات التي تستند اليها السياسة العراقية عن المنطلقات الخليجية في هذا الشأن . على اننا نود هنا ان نطرح بعض التساؤلات والملاحظات التي تساعدنا على تفهم اعمق للظواهر موضع بحثنا ، ولتقويم ادق للسياسات البديلة المختلفة وآثارها .

ولعل اولى ملاحظاتنا تدور حول الارقام المستخدمة في هذه الورقة ومدى دقتها . ونشير في البداية الى ما ورد حول اعداد السكان والقوى العاملة في اعوام ١٩٦٥ ، ١٩٧٧ ويلاحظ بهذا الشأن أنه بينما ازداد السكان خلال هذه الفترة بنحو ٥٠ بالمائة ، فإن الزيادة في القوى العاملة كانت في حدود ٢٥ بالمائة . واذا كان ذلك صحيحاً فإن الامر يحتاج الى بعض التفسير ، وهو ما نفتقده في هذه الورقة . بالاضافة الى ذلك ، فإن الارقام الواردة عن الفائض والعجز هي ارقام إجمالية لا تسمح بالتعرف على نوعية المهارات المطلوبة او النقص والفائض في بعض انواع العمل التي قد توجد في اطار فائض كلي او عجز كلي .

اما الارقام المتعلقة بالعمالة المصرية والتي استند فيها الى دراسة للزميل امين عز الدين في آب / اغسطس ١٩٨٢ فتثير تساؤلين : الاول حول اسباب الزيادة الضخمة بين اعوام ١٩٧٧ ، ١٩٨٠ ، ١٩٨٢ ، وهل تعود كل الزيادة الى زيادة الطلب على القوى العاملة في

العراق ، ام أن جزءاً من هذه الزيادة يتضمن قيام العديد من المصريين بانشطة هامشية في القطر العراقي وانتقال حالة من حالات البطالة المقنعة الى المصريين في العراق بدلاً من وجودها في مصر؟ الامر الثاني يتعلق بالتوزيع المهني للعمالة المصرية في العراق والمطلوب بهذا الشأن ان نتعرف على ما اذا كان التوزيع المعروض يستند الى مهنة العاملين في بلد المصدر ، او المهنة التي امتهنوها في البلد المستقبل ، وهو العراق ، وفي الحالتين يكون من المهم ان نتعرف على المهن المقابلة في اي من مصر او العراق .

ملاحظتنا الثانية تتعلق بالخيارات البديلة التي كانت مطروحة امام العراق فيما يتعلق بالعمالة الوافدة ، وفي رأينا ان الطرح المقدم من الباحث بالنسبة لهذه القضية يحتاج الى مزيد من التدقيق . فالفرق بين السياسات الخليجية والسياسة العراقية لا يرتكز اساساً على انفتاح بلدان الخليج للعمالة الاجنبية ، وانفتاح العراق على العمالة العربية . فقد اتجهت بلدان عربية معينة كالكويت والسعودية في البداية الى الاعتماد على قوة العمل العربية الوافدة ولم تتجه للاعتماد على قوة العمل الاجنبية الا مؤخراً لاسباب هي موضع بحث في هذه الندوة . ان الفارق الاساسي بين سياسات البلدان الخليجية والعراق بهذا الشأن يكمن في رأينا في ان البلدان الخليجية المختلفة تضع قيوداً على كل من الهجرة الاجنبية والعربية اليها . اما العراق فإنها قد حررت الهجرة العربية من اي قيود ، بينما قيدت الهجرة الاجنبية اليها . هذا فضلاً عن ان العراق يفرض قيوداً شديدة على استيراد القطاع الخاص للعمالة الاجنبية ، بينما يلعب القطاع الخاص في بلدان الخليج دوراً اساسياً في تشكيل نوعية العمالة الوافدة .

اما فيما يتعلق بالشركات الاجنبية المنفذة للمشروعات الكبرى فيبدو ان الموقف العراقي لا يختلف كثيراً عن الموقف الخليجي ، اللهم الا فيما يتعلق بالعراق ، ومدى دقة تنفيذ القوانين وشروط التعاقد بين العراق وبلدان الخليج الاخرى .

ولعله كان من المفيد ان نتعرف على حجم العمالة الاجنبية في العراق ومدى نموها في سنوات ١٩٧٧ ـ ١٩٨٢ ليكون ذلك مؤشراً على مدى ما تفرضه نوعية التنمية ونموذجها واسلوب تنفيذ هذه المشروعات من احتياجات فعلية للعمالة الاجنبية في بلد يحرص على تقييد هجرة هذه العمالة الى اقصى الحدود .

ونود قبل الانتقال من هذه النقطة ان نشير الى ان المقارنة بين حالة بلدان الخليج الصغيرة منها خاصة وبين حالة العراق تتجاهل حقيقة مهمة تتعلق بحجم السكان والقوى العاملة في القطر العراقي ومدى تطور هذه القوى مقارنة ببلدان الخليج الاخرى .

ومرة اخرى نعود الى التساؤ ل عما اذا كان تحرير الهجرة العربية الى العراق قد ادى الى التوزيع الامثل لقوة العمل العربية بين الاقطار المختلفة ، او انه قد يساعد ايضاً على اهدار قوة العمل العربية التي يجذبها الاجر المرتفع الذي لا يعبر دائماً عن زيادة في الانتاجية ؟

ننتقل بعد ذلك الى مناقشة عوامل الجذب والطرد للايدي العاملة العربية وخاصة

المصرية . وقد ركز الباحث على ان الهجرة الى العراق ، خاصة هجرة العمالة المصرية ، محكومة بهدف تحقيق التلاحم القومي وموقف العراق بهذا الشأن . وبقدر رغبتنا في ان يكون هذا التشخيص صحيحاً يكون اسفنا شديداً لأن نختلف مع تقويم الباحث بهذا الشأن . وفي رأينا ان العوامل الاقتصادية وحرية الانتقال الى العراق هي العوامل الحاسمة سواء في الجذب او الطرد . ولعلنا لا نتجاوز الواقع كثيراً اذا ما ذكرنا ان العديد من القوى العاملة المصرية في العراق مثلاً تحاول ان تنتقل الى العمل في اقطار خليجية اخرى بدافع اقتصادي بحت ، وتفضل العمل في هذه الاقطار لو اتيحت لها الفرصة لذلك . بل ان عديداً من العناصر المصرية العاملة في العراق تتسلل بالفعل للعمل في بعض البلدن الخليجية في الكويت خاصة دون ان تأخذ في الاعتبار العامل القومي الذي اشار اليه الباحث .

تعقيب ٢

محمد الامين فارس

العراق يمثل الارض الموعودة للحالمين بحرية تنقل الايدي العاملة العربية وللداعين لسياسة هجرة يغلب عليها الاعتبار القومي . ومنذ صدور القانون ١٥١ لعام ١٩٧٠ ، اصبحت تجربة العراق واجراءاتها القومية مثلاً يستشهد به دون كلل .

وقد قدم هذه التجربة السيد محسن خليل بكثير من الوضوح وقدم احكاماً ناصعة قاطعة . وجعل من تجربة الهجرة في البلدان الخليجية الاخرى خلفية استمد منها العفة والاختيار الافضل .

ومع التماسك في البحث والترابط بين المقدمات والنتائج فقد عرجت الدراسة على جملة من القضايا تستحق في تقديرنا المشاركة في الرأي والاجتهاد . وحرصاً على وقت الندوة من المهم استعراضها في عجالة .

١ ـ البيانات الاحصائية

قدم الباحث رقماً لحجم العمالة المصرية بلغ ١,٥ مليون لعام ١٩٨٢ ، وهو رقم اسنده الى باحث آخر دون ان يقدم رأيه في درجة الوثوق به ، ودون ان يقدم رقماً بديلاً . وفي هذا السياق يثار موضوع توثيق حجم العمالة العربية والعمالة الاجنبية على السواء . ان لم يصدر عن جهة عراقية رقم معتمد ، باستثناء بعض التقديرات على لسان مسؤولين سياسيين ربما جاءت عرضاً في معرض الحديث عن وضع العمالة العربية . والغريب ان التقديرات التي يتم تبادلها شفوياً تتباين كثيراً الى درجة تنتفي معها اي صفة علمية ، فهي تتراوح بين ٧٠٠ الف و ٣ملايين . وبمناسبة الحديث عن حجم العمالة المصرية فإن ما ورد عن استنتاج التوزيع المهني للعمالة المصرية من خلال تطبيق التوزيع المهني للقوى العاملة المصرية في تعداد عام ١٩٧٦ ، يحكم بانتفاء مفهوم الاصطفاء في الهجرة ويجعل من المصريين المتقلين الى العراق

عينة ممثلة كلياً لمجموع القوى العاملة في مصر ، وهو امر يجافي حقائق اساسية في مفهوم الهجرة وتتعارض مع الشواهد مثل سن المتنقلين او المجالات التي يفضلون العمل فيها . . .

أما الهجرة الاجنبية فأمر متروك للتخمين المحض الذي يفتقد الى اي اسس علمية باستثناء بعض الشذرات من البيانات التي تصدرها دول المنشأ الاجنبية .

وفي العراق يسهل تصور الوصول الى تقدير صحيح للعمالة العربية والاجنبية بحكم خضوعها لاجراءات تتباين عند الاستقدام وتكاد تتفق عند المغادرة ، وفي كل الحالات فهي موثقة ولا تحتاج الى معالجة علمية مستمرة .

٢ ـ تجربة الهجرة في القطاع الزراعي

قدم البحث تجربة رائدة في الوطن العربي ، وهي تجربة قرية الخالصة ، حيث تم انتقال فلاحين مصريين الى قرية وفرت فيها الدولة مستلزمات الحياة والانتاج الزراعي . وهي تجربة مهمة ، هدفت الى اعادة توزيع السكان في الوطن العربي ، وليس الى مجرد التنقل من اجل العمل السائد لحد الآن . وليس غريباً ان يشهد الوطن العربي في المستقبل نمطاً مماثلاً للتنقل او على الاقل سوف يكون بحاجة الى هذا النوع من التنقل .

كنت آمل ان يقف البحث عند هذه التجربة بالتحليل والتقويم او على الاقل للاجابة عما اذا كانت ما تزال مقتصرة على ١٠٠ عائلة كما كانت في ٦ / ١٠ / ١٩٨٢ او ربما على الاصح ٩٧ عائلة بعد ان عادت ثلاث عائلات الى بلادها . خاصة وان الطموحات المعلنة هي الوصول الى نصف مليون متنقل مع تحقيق امتيازات نادرة للفلاحين المتنقلين مثل امتلاك الارض التي يزرعونها .

٣ ـ الحكم بخطأ الفرضية القائلة بأن الفائض الكمي لبلدان المنشأ لا يستجيب عادة لحاجات بلدان الاستقبال

وهو حكم قد يكون صحيحاً ولكن لم تقدم اي بيانات كافية للتدليل عليه . فالبيانات التي استند عليها الحكم هي افتراضية يصعب الاعتماد عليها . وحتى في حالة صحة هذا الحكم ، تبقى قضايا خارج قطاع العمالة غير الماهرة يجب اثباتها خاصة :

- تماثل بيئة الانتاج تكنولوجياً بين بلدان الاستقبال الخليجية الاخرى وتلك السائدة في العراق .
- تماثل اهمية القطاعات الاقتصادية بين العراق والبلدان الخليجية الاخرى .
- سيادة اللغة العربية في مختلف الانشطة .

وبقدر ما يكون من اختلاف فإن الحكم مع افتراض صحته بالنسبة للعراق قد لا يكون صحيحاً لمجموعة بلدان الاستقبال الخليجية .

٤ ـ العمالة الاجنبيـــة

تستخدم العمالة الاجنبية في العراق ولكن بشروط صارمة هي :

ـ ارتبـاط استخدامهـا بمشاريـع تنفذهـا شركـات اجنبية ويتـوافق انتهاء اقـامة العمـالة الاجنبية مع الانتهاء من تنفيذ المشروع وهو شرط كثيراً ما يعلن ايضاً في البلدان الخليجية .

ـ تحريم استقدام العمالة الاجنبيـة لاداء الخدمـات الشخصية للسكـان في العراق وهي ميزة ينفرد بها العراق .

ـ التحريم القاطع على القطاع الخاص استقدام عمالة اجنبية الا عند الضرورة القصوى بعد الحصول على موافقة جهات متعددة، وهي ميزة اخرى في التجربة العراقية لولا ان مفهوم الضرورة القصوى يكمن في ان يطوع في ضوء حـاجات اقتصـادية فعليـة متطورة ، ولا يغيب عن الذهن ان استقدام العمالة الاجنبية اساساً كان الى عهد قريب يشمله تحريم صارم .

ولعل حالة العراق تتميز بنوعية مشاريع يلعب فيها الارتباط بموعـد تنفيذهـا بدقـة كبيرة عـاملاً رئيسيـاً في استقدام العمـالة الاجنبيـة . واذا كان الامـر كذلـك فلا يتـوقع ان يستمـر استقـدام العمـالـة الاجنبيـة حسب النمط الحـالي بـل يمكن تـوقـع ميــل الى انحسـار هــذا الاستقدام .

٥ ـ عوامل الجذب والطرد للايدي العاملة العربية

أجمل الباحث عوامل الطرد والجذب ، « بالرؤية القومية السائدة في العراق ، والرؤية السياسية التي صيغت اثر انعقاد مؤتمر قمة بغداد بعد « كامب ديفيد » بالاضافة الى العوامل الاقتصادية » .

ومثل هذه النظرة تفترض في الوافدين الى العراق من العرب نضوجاً كافياً يقـدرون معه الرؤية القومية في العراق . حتى تكون دافع جـذب لهم ـ وهو امر ليس من الضروري تحققه ـ اللهم الا اذا كان المقصود بذلك الرؤية القومية وراء بعض الاجراءات مثل الغـاء التأشيـرات لكل العرب ثم لبعض العرب ، واصدار اوامر ادارية نافذة تدفع المـواطن العراقي الى التـزام حدود المعاملة الكـريمة مـع اخيه المصـري او الوافـد العربي عمـوماً . ولا شـك ان مثل هـذا العامل امر مساعد ضمن جملة عوامل اخرى من بينهـا الخيارات المتـاحة امـام الوافـد المصري بعد غلق الحدود الليبية تقريباً وسيادة تفضيـل العمال الآسيـويين عمـوماً في البلدان الخليجيـة الاخرى . ولعل عوامل الطرد الرئيسية الاكثر تـرجيحاً هي تلك التي تتعلق بـوضع الاقتصـاد المصري خاصة في النصف الثاني من عقد السبعينات .

٦ ـ نتائج موقف العراق

قدم الباحث نتائج ايجابية سواء على المستوى الاقتصادي او السياسي وحتى على المستوى العسكري . والحكم بايجابية هذه النتائج يكون اكثر دقة اذا تم تناولها من الجانب العراقي ، وهو الامر المنتظر في هذا البحث . وبجانب النتائج الايجابية يسهل تصور نتائج سلبية يمكن تخيلها حتى بافتراض تنقل داخلي في اطار الهجرة الداخلية. وكثير من هذه الجوانب يتصف عادة بالسلبية مثل اختلاف الميول والامزجة ، والضغط على مرافق السكن والصحة والتعليم وميل السكان السابقين (المواطنين) الى حراك اجتماعي او مهني . وفي حالة العراق تلاحظ ظواهر مثل سيادة العمالة العربية في مجالات مثل المخابز والخدمات في المطاعم والفنادق ، كما يلاحظ ميل الى الاتجاه الى القطاع الخاص لتفاوت الاجور ولا شك ان لمثل هذه الظواهر نتائج كان من الممكن ان تصل الدراسة الى درجة سلبيتها او ايجابيتها .

والدراسة في عمومها بتناولها التجربة العراقية قد تتيح فرصة للندوة لتحديد خيار اساسي في سياسات التنقل بين حرية التنقل من ناحية ، وتنظيم التنقل من ناحية اخرى ، ويتأتى ذلك من خلال الاجابة عن اسئلة مثل :

ـ هل حرية تنقل الايدي العاملة من خلال تجربة العراق سمحت باستثمار طاقات كانت معطلة جزئياً او كلياً ، في بلدانها الاصلية ، ام انها ساعدت على هدر استثمارات تعليمية وتدريبية تقلصت بتغير الانشطة ومجالات العمل .

ـ الى اي درجة استطاعت تجربة حرية التنقل ان تقوي الترابط والوعي بالمصير المشترك بين مواطني بلدان عربية متباعدة جغرافياً ؟

ـ ما هي نتائج حرية التنقل على الحراك المهني ودفع حوافز زيادة الانتاج خاصة لدى المواطنين في بلدان الاستقبال ؟

ولعل الدراسة في النهاية تملك مزية اثارة جملة من الاسئلة الحيوية وقد يكون من التجاوز افتراض اجابة البحث عنها جميعها . لقد كان بحثاً ثميناً لتناول جوانب جوهرية تقع في صميم موضوع الندوة بالرغم من اهتمام الندوة بالعمالة الاجنبية فقط . الوقوف عند هذه التجربة الرائدة للعراق من خلال هذا البحث الواضح الملتزم ، هو امر يثري الندوة والتفكير في سياسات رشيدة للهجرة والتنقل على المستوى العربي .

المناقشات

١ ـ محمد العوض جلال الدين

اود أن أشير الى اهمية دقة الاحصاءات الوصفية ، لأنها تصبح ركيزة لأي تحليل لاحق يتعلق بالتفسير ورصد المصاحبات . والملاحظ أننا نأخذ بعض الارقام على علاتها دون تمعن او تمحيص . واهمية ذلك تأتي عن حرص جميع الباحثين تضمين قدر من المعطيات الاحصائية في بداية بحوثهم . فإذا كانت هناك اخطاء او مبالغات فلا بد من ان تنعكس على النتائج التي يترتب عليها التحليل .

ونأخذ مثلاً رقماً إجمالياً ورد في بحث الاستاذ امين عز الدين عن وجود مليوني مصري بالعراق . هذا الرقم لا يمكن قبوله منطقياً بقدر قليل من التمعن والتمحيص . فلا يعقل ان تتنامى العمالة المصرية المهاجرة بالصورة الضخمة التي وردت في بحثي امين عز الدين والاستاذ محسن خليل ابراهيم حول تجربة العراق في العمالة الوافدة ، وذلك بأن تزايد المصريين على مدار عامين فقط بلغ حوالى مليونيــن ليشكلوا ثلث قوة العمل العراقية . اما مسألة تصنيف المصريين حسب توزيعهم المهني بالاعتماد على التصنيف نفسه في التعداد المصري فأمر اقل قبولاً لأن الهجرة المصرية انتقائية من ناحية . كما ان احتياجات العمالة في العراق تتركز في كفاءات مهنية معينة ، اهمها العمالة الماهرة وشبه الماهرة ، من ناحية اخرى .

والامر نفسه ينطبق على مسألة تصنيف الوافدين حسب مستوياتهم التعليمية وتوزيعهم المهني كما ورد في بحث الاستاذ عبد الرزاق فارس عن الامارات العربية المتحدة . هل يعقل ان نقبل اي عدد ممن صنفوا من بين الاميين، ان يصنفوا ايضاً في وظائف مكتبية ؟ من الواضح إذاً انهم اما غير اميين وإما لا يتقلدون وظائف مكتبية ، الامر الذي يؤكد قدراً كبيراً من الاخطاء في تعداد الامارات ، ويعني فحص البيانات بدقة قبل استخدامها ومحاولة تصحيحها .

٢ ـ عبد الفتاح ناصف

احب ان أحصر تعليقي في النقاط التالية :

ـ أضم صوتي الى من سبقوني الى ان حجم قوة العمل الوافدة الى العراق يحيطه الكثير من الشكوك . فقد اشار البحث الى تقدير العمالة الوافدة المصرية الى العراق بحوالى ١,٥ مليون . وقد سبق ان نوهت في تعقيبي بالامس ، الى ان احدى الاوراق المقدمة للندوة ذكرت ان تقدير المصريين بالعراق حوالى مليونين ، وان تصريح السيد نائب رئيس الوزراء العراقي في كانون الاول / ديسمبر الماضي ، يوضح ان عدد المصريين بالعراق ١,٢٥٠ مليون . وقد تشرفت نيابة عن المعهد العربي للتخطيط بتنظيم ندوة عن هجرة السكان والعمالة الى الخليج العربي في عام ١٩٧٨ ، وقد أعلن احد اعضاء الوفد العراقي الى الندوة بأن عدد المهاجرين الى العراق حينئذٍ كان حوالى مليون ومعظمهم من المصريين . فأي الارقام نصدق؟

ـ يتضمن البحث تقديراً للعمالة المصرية بالعراق حسب المهنة ، وذلك بتطبيق الهيكل المهني لقوة العمل في مصر في تعداد عام ١٩٧٦ . وهذا اسلوب غير مقبول ، من حيث انه يفترض ان الهجرة ظاهرة عشوائية بالنسبة للفئات المهنية المختلفة ، وهذا يتنافى مع اصطفائية الهجرة التي تؤكدها الدراسات الدولية المختلفة . ومن ناحية اخرى ، أنه حتى لو استطعنا معرفة التوزيع المهني لقوة العمل الوافدة قبل هجرتها فإنه لن يكون بالضرورة توزيعهم المهني نفسه بعد الهجرة. ومن ثم فإنني اقترح ان توصي الندوة بضرورة توفير الاحصاءات والبيانات الخاصة بالوافدين بالدقة والتفصيل المناسبين ، لاجراء الدراسات العلمية . وينطبق ذلك على العراق وغيره من البلدان المستقبلة .

ـ في تعرضه لعوامل الجذب والطرد للهجرة ، اشار الباحث الى كثير من العوامل ، من بينها التنويه بأن الانفتاح الاقتصادي وما ترتب عليه من أنشطة طفيلية وضعف الاستثمارات كانت من اهم عوامل الطرد في مصر . والحقيقة ان الانفتاح الاقتصادي ، برغم ما شاب تطبيقه من بعض السلبيات ، اقترن بارتفاع معدلات الاستثمار في مصر . ومن ناحية اخرى ، فإن اسوأ الفترات من الناحية الاقتصادية كانت ما بين حربي ١٩٦٧ و ١٩٧٣ . وقد بدأت قوة العمل المصرية في الهجرة وبمعدلات عالية الى اقطار الخليج العربي الاخرى ، بخاصة في اواخر الستينات وبداية السبعينات . وحينما رفعت العراق القيود عن هجرة العمال العرب اليها نتيجة لاحتياجاتها من القوى العاملة ، هاجرت اعداد جوهرية من المصريين الى العراق . ومن ثم فإن العوامل الاقتصادية بالاضافة الى رفع القيود عن الهجرة ، هي العوامل المحورية لتدفق المهاجرين الى العراق في السنوات القليلة الماضية .

ـ بكل الصدق ، كنت أتمنى الا أقرأ في الدراسة تعبيراً مثل « نظام السادات » وكان الافضل استخدام تعبير الحكومة المصرية ، لأنني لا احب ان نخرج في مناقشاتنا عن الهدوء العلمي المطلوب .

٣ ـ جاسم القطامي

الحق ان التجربة العراقية في معاملة العمالة العربية رائدة وتؤكد المقولة التي سبق وأن رددناها ، بأن الحكم القومي التقدمي هو ما تحتاجه منطقة الخليج العربي .

والانسان العربي في الخليج هو الانسان العربي في العراق ، والفرق ان في العراق حكماً قوياً اوجد التشريعات القومية التي تعامل العامل العربي كالعامل العراقي في جميع المجالات . اما الحكم في الخليج فهو حكم اقليمي استعمل وسائل الاعلام لتعميق الخط الاقليمي بين المواطنين الخليجيين .

٤ ـ محسن خليل ابراهيم يرد

اعبر عن تقديري وشكري للملاحظات التي ابداها الاساتذة المعقبون والمناقشون ، واولى الملاحظات التي اود الاجابة عن تساؤلاتها هي ملاحظة د. ابراهيم سعد الدين بشأن الارقام الخاصة باعداد السكان والقوى العاملة ، والتي تقول انه بينما ازداد السكان خلال الفترة ١٩٦٥ ـ ١٩٧٧ بنسبة ٥٠ بالمائة ، فإن الزيادة في القوى العاملة كانت في حدود ٢٥ بالمائة ، وان هذا الاختلاف في النسب لا تفسير له في البحث. في الواقع ان اختلاف هذه النسب يعود الى جملة عوامل ، لعل اهمها ـ وفي مقدمتها ـ تطور مستوى التعليم من الناحية الكمية تطوراً كبيراً خلال هذه الفترة . مما سحب جزءاً من الزيادة في السكان يفترض ان تتوجه الى سوق العمل ، لكنها توجهت الى التعليم ومتابعة الدراسة ، فضلاً عن تطور مؤسسات اخرى في القطر سحبت جزءاً آخر من قوة العمل الجديدة .

اما بخصوص التساؤل حول الزيادة الكبيرة في العمالة المصرية في العراق خلال الفترة ١٩٧٤ ـ ١٩٨٢ وما اذا كان سبب هذه الزيادة زيادة الطلب على القوى العاملة في العراق ، ام ان جزءاً من هذه الزيادة يتضمن قيام العديد من المصريين بأنشطة هامشية في القطر العراقي ، وانتقال حالة البطالة المقنعة الى المصريين في العراق ، فأقول ان تفسير الزيادة الكبيرة للعمالة المصرية في العراق ، يرجع الى السببين اللذين ذكرهما د. ابراهيم سعد الدين ، بالاضافة الى اسباب اخرى تطرقت اليها الدراسة. حيث تنتشر فعلاً بين المصريين الموجودين في العراق ، ممارسة الانشطة الهامشية وغير المنتجة ، واشكال عديدة للبطالة المقنعة ، وعدم استخدام دقيق للتخصصات الفنية والمهنية ، بسبب رغبة الحكومة العراقية ، الابقاء على سياسة الباب المفتوح في استقبال العمالة العربية وحضها على التنقل واختيار طبيعة ونمط العمل الذي تريده .

وحول التوزيع المهني للعمالة المصرية في العراق ، وعدم دقة الجدول الذي اعتمدته الدراسة ، فأنا أؤيد الاستاذ المعقب ، فيما ذهب اليه . وعذري في استخدام الجدول المذكور ، انني لم اجد غيره وربما لم تتوفر حتى الآن في العراق بيانات تفصيلية حول العمالة العربية عامة ، والمصرية خاصة ، لكي يستفاد منها في الدراسات والتحليلات .

وحول اختلاف الاستاذ المعقب مع الدراسة ، بشأن القول ان انتقال العمالة المصرية الى العراق محكوم بعوامل قومية ، والتأكيد بأن العامل الاقتصادي هو الذي يحكم الظاهرة ، سواء في جانب الطرد او الجذب ، اود ان اؤكد بأن العامل القومي هو عامل رئيسي في استقبال العمالة المصرية والعربية بالنسبة لبلد الاستقبال العراق . رغم ان العامل الاقتصادي هو الآخر واحد من الاسباب الرئيسية ، ولكن رجحان العامل الحقوقي واضح من خلال عدة امور هي :

ـ اتباع سياسة الباب المفتوح وعدم وضع اي قيود على تدفق العمالة العربية الى العراق ، لا من حيث التصنيف المهني ، ولا من حيث المستوى العلمي ، ولا من زاوية الحجم الكمي .

ـ ان العجز في القوى العاملة العراقية اقل بكثير من حجم التدفق في العمالة ، بينما بلغ العجز في القوى العاملة العراقية ١٤٦,١ الف عام ١٩٧٧، ٢٥٠,٠٠٠ الف عام ١٩٨٠ ، ٣٢٨,٠٠٠الف عام ١٩٨٢ ، حسب احصائيات وزارة التخطيط في العراق ، نجد ان حجم التدفق في العمالة المصرية يفوق هذا الرقم بكثير . ولو كان الاعتبار الاقتصادي هو الاساس في استقبال العمالة العربية والمصرية لوضعت قيود على كمية التدفق وعلى نوعيته .

ـ اذا كان العامل الاقتصادي هو الذي يحكم تدفق العمالة المصرية ، فيفترض ، الا يسمح للعمالة المتدفقة ان تتمتع بحريتها التامة في الانتقال والانتشار جغرافياً دون قيود ، وتمتعها بحرية العمل لدى مؤسسات الدولة او القطاع الخاص ، او ممارسة حرف ومهن بطريقة فردية مستقلة ، اضافة الى ممارسة الانشطة الهامشية .

اما ملاحظات الاستاذ محمد الامين فارس ، فأنا اتفق معه حول ما ذهب اليه من عدم دقة البيانات الخاصة باعداد العمالة العربية والاجنبية ، وكما سبقت الاشارة ، فإن عدم توفر المعلومات هو السبب في اضطراب هذه البيانات وعدم دقتها .

وحول ما ذكره الاستاذ محمد فارس ، من ضرورة الوقوف امام تجربة قرية الخالصة ، كتجربة رائدة تتم لاول مرة ، وتهدف الى انتقال الفلاحين العرب من قطر الى آخر ، فالواقع ان هذه التجربة واجهت صعوبات ، ولكنها تحظى بالاهتمام والمعالجة من قبل الجهات المسؤولة عنها ، وتجري جهود مكثفة الآن لتوسيع نطاق التجربة ليشمل فلاحين ليس فقط من القطر المصري ، وانما من المغرب والسودان ايضاً . ان تجربة انتقال الفلاحين العرب الى العراق ، هي تجربة ذات افق قومي اصيل . لانها لا تقوم على اساس انها عمالة مهاجرة ، لا تلبث ان تعود الى بلدها الاصلي ، وانما على اساس هجرة مستقرة مرتبطة بالارض تتوفر لها كل مستلزمات الاندماج الثقافي والنفسي والاجتماعي .

اما بشأن العمالة الاجنبية في العراق ، فإني اتفق مع الاستاذ محمد فارس حول ما ذهب اليه ، من ان هذه العمالة مرتبطة بتنفيذ مشاريع تتميز بموعد تنفيذها ، وانه لا يتوقع مستقبلاً استمرار استقدام العمالة الاجنبية الى العراق .

وحول مناقشته لعامل الرؤية القومية ، كعامل جذب للعمالة المصرية الى العراق . فإن البحث قد وضع هذا العامل الى جانب عاملين آخرين ، هما الوضع السياسي العام السائد في الوطن العربي ومصر ، والعامل الاقتصادي الذي يعكس الصعوبات الاقتصادية للاقتصاد المصري .

اما الاسئلة التي اثارها الاستاذ محمد حول حرية تنقل الايدي العاملة العربية داخل العراق وآثارها المختلفة ، فالواقع ان حرية التنقل هذه لم تمنع حالة الاهدار في استثمار الطاقات الوافدة . وهذه خسارة لا بد من تحملها طالما ان العراق يريد ان يمنح ظاهرة انتقال العمالة بعدها القومي ، اضافة الى بعدها الاقتصادي ، كما ان كثافة العمالة المصرية في العراق ، قد حققت درجة واضحة من التفاعل بين شعبي البلدين واسهمت بتطوير مهارة الايدي العاملة العراقية.

الفصل الرابع عشر
التعاون العربي في الحد من العمالة الاجنبية

محمد الامين فارس

مقدمـــة

عند مطالعة لوحة الموارد في الوطن العربي ، يبدو التكامل في مختلف المجالات امراً بديهياً . ولعل ابرز صور التكامل هذه ، تتمثل في الموارد البشرية ، فهي تتجاوز الاستخدام الامثل ، لأهم مورد ، وتتعداه الى لقاء مجموعة بشرية عبر حدود كانت بغيضة لتجسم وحدة الحاضر والمستقبل ، ولتتلمس الواحدة في الاخرى جذورها واصالتها هي . وقد سادت ـ لفترة من الزمن ـ روح التفاؤ ل والامل لتحقيق الصورة المثالية للتكامل ، واندمجت تلك الروح في طموحات كبيرة مثل الوحدة العربية والتحرر . ولكن مع تزايد الثروة ، بدأت الطموحات الكبيرة ، تبهت ، وتتقلص ، لتتحول الى امل في التضامن والتعاون واخيراً لمجرد التنسيق .

والمحاولة التي بذلت في هذه الدراسة ، اعتمدت حدود الممكن ، في اطار الواقع ، ومع ذلك ، فلم يكن من الميسور المضي في هذه المحاولة دون التزام بفرضيتين اساسيتين : الاولى ، ان التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي لا يمكن ان تتم في عزلة قطرية ، وبذلك يكون تبادل الموارد وتجاوز جهود التنمية للحدود السياسية الحالية لكل قطر امراً لازماً وضرورياً للتنمية في اي قطر عربي . والثانية ، ان امل التنمية في هذه الحقبة ، يكمن في بقاء بلدان الخليج العربي ، بلداناً عربية ، واضحة الهوية ، نقية اللسان ، متلاحمة مع بقية الوطن العربي في رباط لا يهين . امل في التنمية ، بل في الحياة ، وفى تلافي سؤ ال عسير قد يطرحه احفادنا .

اما الدراسة نفسها ، كأي دراسة في مجال تنقل الايدي العاملة، فتواجه تناقضاً معيباً، فهي تتعامل مع موضوع استهلك مداداً كثيراً ، حتى يبدو وكأنه قد « قتل بحثاً » ، ومع ذلك فما يكتب ويقال ، يبدو كتعامل مع السطح ، ولا بد من ادوات البيانات الاحصائية الدقيقة والمتجددة للغوص في العمق ، واكتساب صفة العلمية . هذه البيانات الحيوية يتوفر الكثير

منها ، ولكنها في ادراج مغلقة ، بتعليمات ادارية وربما سياسية . فلا مفر عندئذٍ من دمج الاستقراء بأحكام قد يطفح جانب ذاتي منها .

وفي الحدود المتواضعة للممكن ، تتبع الدراسة الطموحات العربية للتعاون في هذا المجال ، مجال الهجرة والتنقل ، لتسجل تجربة يشوبها البؤس . ثم تنطلق بأمل للاجابة عن السؤال الحيوي : هل تستطيع دول المنشأ الحالية ، والمحتملة ، الاستجابة لحاجة بلدان الاستقبال من المهارات والكفاءات ؟ وكان لا بد للاجابة ، من عرض نمو القوة العاملة العربية ، وتقدير حجومها ، انطلاقاً من الواقع واستشرافاً للمستقبل . وكأنها بذلك تحاول تغطية جانب الكم ، ويبقى الاهم وهو النوع . فتستعرض في عجالة مستوى تنمية الموارد البشرية . وتكاد تصل الى اجابة مؤكدة عن السؤال الكبير تتلخص في : نعم ، اذا . . . ثم تواجه المجتمع الذي يراد الاحلال فيه ، وهو مجتمع الوافدين الآسيويين . ولم يقصد التعرف عن قرب الى ظاهرة الوافدين الاجانب ، فذلك من شأن دراسات اخرى ، ولكن ربما لتغطية جوانب مكملة لتلك الدراسات ، وللتمهيد خاصة ، لاقتراح مجالات العمل ورسم حدود متواضعة لاجراءات « واقعية » يمكن اتباعها .

وكأني بالدراسة تجيب بأن هناك الكثير ، يجب فعله ، او يمكن فعله ، اذا توفرت الارادة والقرار السياسيان .

اولاً : تطور طموحات التعاون العربي في مجال الهجرة والتنقل

يكاد الباحث يميز بين ثلاث مراحل تطورت خلالها النظرة الى التعاون العربي في مجال الهجرة والتنقل ، وتتوافق هذه المراحل مع عقود الستينات والسبعينات والثمانينات .

١ ـ المرحلة الاولى : احلام الوحدة

كانت هذه المرحلة معبأة بالآمال في الوحدة العربية القريبة والانعتاق السياسي والتحرر الاقتصادي . وتتالت احداث قومية مهمة كان مسرحها في الغالب بلدان المنشأ الحالية . وكانت بلدان الاستقبال خلال هذه المرحلة مشغولة ببناء اسس الدولة الفتية ، وسيطر خلالها القطاع الحكومي على فرص الاستخدام ، وكان قطاع التعليم والاعلام والصحة بين اولويات هذه المرحلة . وكان اللسان العربي مزية لتوطيد هوية الدولة ، ولم يكن الانفتاح على العالم الخارجي كبيراً ، وبذلك كان استخدام الايدي العاملة العربية امراً مفضلاً من ناحية وممكناً من ناحية اخرى لثلاثة اسباب هي : وجود رصيد كبير من الايدي العاملة في بلدان المنشأ ، حاجة محدودة في بلدان الاستقبال ، فتوة القطاع الخاص وضعف تأثيره على القرار في الاقطار الفتية .

وخلال هذه المرحلة ، صادق عدد من الحكومات العربية على اتفاقية الوحدة الاقتصادية (١٩٦٤) . وقد تضمنت المادة الاولى من هذه الاتفاقية حرية انتقال الاشخاص للاقامة والعمل ، وحرية انتقال الاموال والبضائع ، وحقوق التملك والارث للمواطن العربي في اي مكان يحل من الوطن الكبير . . . الخ .

وخلال الفترة نفسها اجتمع وزراء العمل في بغداد عام ١٩٦٥ فطالبوا الاقطار الخليجية باصدار « تشريعات كفيلة للحد من الهجرة غير العربية » وكان هاجس الوزراء حينئذٍ الهجرة الايرانية من ناحية وهجرة مواطني الدول الاستعمارية من ناحية اخرى وحدد الوزراء هدف ذلك بـ « تشجيع انتقال الايدي العاملة العربية واعطائها الاولوية في الاستخدام عن الاجانب (غير العرب) » ، بل وذهبوا أبعد من ذلك فقرروا ارسال « بعثات لتوضيح خطورة الهجرة غير العربية الى البلدان الخليجية » .

وواصل وزراء العمل العرب انشغالهم ببحث هذا الموضوع في الاجتماع التالي . وفي اجتماع لاحق وكان منعقداً في الكويت (٢٥ ـ ٢٩ / ١١ / ١٩٦٧) وافق الوزراء على اتفاقية عربية اصبحت تعرف بالاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم (٢) سنة ١٩٦٧ .

ساد هذه الاتفاقية روح التفاؤ ل التي طبعت هذه المرحلة ، وتشعبت موادها بالامل في الوحدة . فتضمنت ديباجة الاتفاقية : « لما كانت (الدول العربية) في سعيها وراء تحقيق الوحدة الشاملة ، حريصة على ان تجعل من الوطن العربي وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملة وكان ضمان تنقل الايدي العاملة في الوطن العربي حافزاً للنشاط الاقتصادي وعوناً على تحقيق العمالة الكاملة » . . . الخ . وبهذا الشمول كان من الممكن الحديث عن حرية الانتقال ، وكأن شروط سوق عربية واحدة قد تحققت . وتضمنت بنود الاتفاقية ، بطبيعة الحال ، الالتزام بتسهيل التنقل واعطاء الاولوية في التشغيل للعمال العرب ، قبل الاجانب . وبجانب ذلك لم تلح هذه الاتفاقية على شروط العمل وظروفه ، كما لم تعن بطرفي انتاج آخرين هما تنظيما اصحاب العمل والعمال . ولم تلزم ايضاً باتخاذ اجراءات ادارية تساعد على تحقيق الهدف من الاتفاقية . ومع المناخ الذي ساد اقرار الاتفاقية فلم يصادق عليها غير عدد محدود من البلدان لم يتجاوز الستة[1] .

٢ ـ المرحلة الثانية : تهافت آمال الوحدة وتزعزع القرار السياسي

تهافتت آمال الوحدة ولجمت احداث ١٩٧٣ في اطار وُصِف « بالواقعية » . وبرزت بعدها قوى مالية على المستوى الدولي اتخذت من بلدان الاستقبال الحالية موقعاً لها . فتعدل نتيجة ذلك توزيع الدخل القومي العربي ، وخلال فترة وجيزة (١٩٧٢ ـ ١٩٧٤) اعيد ترتيب

---

(١) صادق على الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم (٢) كل من : الاردن (١٩٧٠)، السودان (١٩٧٢) ، سورية (١٩٧٠) ، العراق (١٩٧٠) ، مصر (١٩٦٩) وليبيا (١٩٧٤) .

الاقطار العربية من حيث الدخل القومي . وكأن موقع القرار السياسي ، قد انتقل بذلك ، هو الآخر من بلدان المنشأ الى بلدان الاستقبال .

خلال هذه المرحلة اجتاحت حمى التنمية السريعة بلدان الاستقبال ، وكأنها تثأر من قرون حرمان وتخلف . وبطبيعة الحال ، كانت الاولوية للبنية الاساسية ، ولشواهد التنمية الكبيرة ، فتصاعدت في آن واحد ، الحاجة الى مهارات في مجالات محددة ، حتى كادت تتنافس بلدان الاستقبال فيما بينها على استقدام الايدي العاملة ، الامر الذي احيا دور بلدان المنشأ في تنظيم التنقل من ناحية وشجع الحديث عن سوق خليجية للعمل من ناحية اخرى .

ومع الانفاق الضخم على مشاريع التنمية وتوزيع الريع النفطي على مواطني بلدان الاستقبال برز القطاع الخاص وتدعم ، واكتسب ميزة استثنائية هي امتزاج رأس المال بسلطة الحكم ، فضم هذا القطاع عدداً متزايداً من رجال الدولة . واضفيت صفة الشرعية على عمليات الاثراء السريع . فتراجعت بذلك كثرةمن القرارات الى حدود الزمن القصيرة ، بحيث تضمن كسباً سريعاً وجهداً يسيراً . وفي الوقت نفسه انفتحت بلدان الاستقبال على العالم الخارجي ، ووجدت في غياب البعد القومي ان من السهل حل مشكلة الحاجة الى الايدي العاملة . فأوكلت المهمة الى القطاع الخاص في اغلبها ، مفضلة معيار رخص الاجور والطاعة العمياء . ووجد القطاع الخاص في البلدان الآسيوية ضالته .

في منتصف هذه الفترة اقر مؤتمر العمل العربي اتفاقية بشأن تنقل الايدي العاملة عرفت بالاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم (٤) سنة ١٩٧٥ . واستوعبت هذه الاتفاقية المتغيرات الجديدة واختفى هدف الوحدة ليحل محله ما جاء في ديباجة الاتفاقية : « الاخذ في الاعتبار خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية » و« الاستفادة القصوى من الموارد » و« توفير احتياجات التنمية في كل قطر » . ومع ذلك فقد اشير بوضوح الى الايمان بضرورة « تمتع العمال الذين يتنقلون فيما بين الاقطار العربية بكافة الحقوق والمزايا الممنوحة لعمال الدولة الاصلية » .

هذه الاتفاقية كانت اكثر تحديداً وشمولاً لآليات التعاون العربي في هذا المجال . فنصت على وجوب تعهد كل بلد طرف بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة على المدى القريب والبعيد تهدف بوجه خاص الى « تشجيع حركة تنقل الايدي العاملة ، والعمل تدريجياً على تعويض القوى العاملة الاجنبية بقوة عاملة عربية » . كما دعت الى تشجيع انتقال رؤوس الاموال العربية للاستثمار في مشاريع انتاجية تهدف الى ايجاد فرص عمل لاستيعاب الفائض من العمالة . ولم يكن نصيب هذه الاتفاقية من التصديقات بأفضل من اختها . اما الالتزام بها في التنفيذ فلم يتجاوز الالتزام بالمواثيق العربية الاخرى المكتوبة .

٣ ـ المرحلة الثالثة : مرحلة الاعداد لفترة ما بعد نضوب النفط

تدعم موقف بلدان الاستقبال في الاسرة العربية ، وبدأت دخول النفط تستقر إن لم

تتراجع ، وبدأت هموم ما بعد نضوب النفط تشق طريقها لصانعي القرار . ولعل ردة الفعل في نهاية المرحلة الماضية دعت الى الاستثمار في المجالات ذات الميزة النسبية بتوفر الطاقة . وكان لا بد من توفيق صعب بين التطوير الاجتماعي وخلق بنية صناعية ، وبين آثار اجتماعية غير محسوبة في بنية المجتمع نتيجة ذلك التطور . فاختير اسلوب المجتمعات الصناعية بضخامة مبهرة وعزلة آمنة . وكان لا بد من ايدٍ عاملة وافدة لبنائها ، ففضل اسلوب معسكرات العمل . كل ذلك في اطار التعاقد من نوع « جاهز التشغيل » او « المفتاح في اليد » . فتمت الاستكانة للعلاقة الحميمة بين الشركات المنفذة للمشاريع ومصادر الايدي العاملة ، وليس في اي من الجانبين صفة العربي . تزايدت الايدي العاملة الاجنبية حتى رأى في ذلك البعض غزواً. وتمت طمأنة القلوب ، فوجودها مؤقت ، رهن بانتهاء المشاريع ، وتم التعبير عن النيات الحسنة تجاه الوافدين العرب في الوقت نفسه . الى جانب ذلك فتح المجال فسيحاً امام القطاع الخاص ومنح حرية قدسية ، فاستثمر كما عنّ له الاستثمار . . وكان آخر اكتشافاته الاستثمار في استقدام الوافدين ، في الوقت الذي كانت فيه وكالات التشغيل في البلدان الآسيوية جاهزة لذلك ، محرضة عليه . ومثلت بلدان الاستقبال الارض الموعودة ، ولكن الارض الموعودة حولت الكثير من الوافدين الاجانب الى رهائن ، يكدون اولاً لتغطية اتعاب استقدامهم . وكان لا بد لهم من الطاعة بل الاستكانة ، وكان الرضا من اصحاب العمل .

هذه المرحلة تقدم خيارين متمايزين : خياراً يتمثل في النمط السائد المتميز بتفضيل العمالة الاجنبية في الواقع ، وهو خيار يسمح بالاطمئنان الى البعد عن احتمالات « التلوث » بمشاكل بقية البلدان العربية ، ويتيح للقطاع الخاص تحقيق ارباح اضافية . لكنه يسمح في الوقت نفسه بتحويل حضور الوافدين الاجانب من وجود مؤقت الى وجود ممتد بحكم زيادة المشاريع الانتاجية . أمّا التساؤل عن مصير ذلك ، فأمر مقلق يحسن تجنبه ، وكأن الجميع على اتفاق بأن يظلوا على وئام يمتد لحين انفضاض السوق ، فيمشي كل لحاله بعد ذلك .

اما الاختيار الثاني فقد يكون استثمار هذه الفرصة التاريخية للتنمية لترسيخ دعائم الوجود لعقود عديدة . ويتم ذلك باختيار مناسب لنمط التنمية ، والنظر الى الحاضر باستشراف المستقبل والحرص على الحفاظ على دور « القيادي » الذي يتجاوز بالتأكيد دور « المحاسب » . وهو طموح يستحق عناء المخاطرة ، ويتطلب اعادة النظر في نوعية المشاريع ومصادر القوى العاملة الوافدة ، وعدم الاستسلام للادارة الدولية للمشاريع . هذا الاختيار الثاني تطرب له بلدان المنشأ العربية ، وتتفهم ضرورة توفير الفرص الملائمة له ، لكنها هي الاخرى تملك النية ولا تملك القدرة على الفعل .

ومهما يكن من امر عقد الثمانينات فلا شك ان القرن المقبل يستمد جذوره منه والخيار ما يزال متاحاً .

ثانياً : قـدرة بلدان المنشأ العربيـة على الوفاء بحاجات التنمية في بلدان الاستقبال من المهارات والكفاءات

سؤال حيوي لا بد من الاجابة عنه لتقديم اي مقترح بشأن احلال ايدٍ عاملة عربية محل ايدٍ عاملة اجنبيـة . ولا بد من ان تتضمن الاجـابة جـانبين مختلفـين هما جـانب الكم وجانب النوع .

١ ـ عرض القوى العاملة العربية في بلدان المنشأ الرئيسية

من المنتظر ان يزيد حجم القوى العاملة العربية في بلدان المنشأ الرئيسية الحالية (مصر ـ السودان ـ الصومال ـ اليمن العربية ـ اليمن الديمقراطية ـ الاردن)بما حجمه ٦٧٧٥الفاً خلال الفترة ١٩٨٠ ـ ١٩٩٠ . واذا اضفنا بلدان المغرب العربي الثلاثة (المغرب ـ الجزائر ـ تونس) يصبح مجموع الاضـافة الى قـوة العمل في بلدان المنشـأ ١١٣٦١ الفاً[٢] . ويـورد تقديـر آخر لاسقاط القوى العاملة للفترة والبلدان نفسها اضافة تقدر بـ ٩٨٣٢ الفاً[٣] . ومهما يكن من امر الاسقاط فإن هناك اضافة تزيد عن تسعة ملايين خلال الفترة .

هذه الاضافة المتوقعة تكملها اعداد كبيرة تظهر عند الاقتراب من خصائص القوى العاملة العربية الحالية ، وبالذات خصائص اربع منها ، وهي :

أ ـ البطالة بأنواعها المختلفة

تعاني بلدان عربية عديدة مثل المغرب والجزائر ومصر والسودان والصومال بطالة لم يفصح عنها في نسب يعتد بها ويخمن انها تتراوح بين ١٤ ـ ٣٠ بالمائة . وهي تعني ملايين من العاطلين عن العمل . يضاف الى ذلك البطالة المقنعة الشائعة في البلدان لعربية ، بمـا فـي ذلـك بلدان الاستقبال ، لكنها تتركز في الريف ولم تعف المدينة والقطاع الاقتصادي الحديث . وتعود اسباب ذلك الى تأخر في الريف في اساليب الانتاج الزراعي ، كضعف محتوى التعليم والتدريب وقلة الاستثمارات في الزراعة وعدم التوفيق في استخدام التكنـولوجيـا الملائمـة . . . الخ ، وكلهـا امراض متأصلة يصعب استئصالها في فترة زمنية محـدودة . وببقائهـا يزيـد عدد العـاطلين عن العمل .

---

(٢) يعـود هذا التقـدير الى بيـانات : البنـك الدولي : تقـرير عن التنميـة في العـالم ، ١٩٨١ (واشنـطن العاصمة : البنك ، ١٩٨١) . وقد ادخلت عليه تعديـلات في احدى الاوراق المقـدمة الى : نـدوة استراتيجيـة تنمية القوى العاملة العربية ، بغداد ، ٤ ـ ٦ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢ .

(٣) يعود هذا التقدير لمنظمة العمل الدولية ، وينطلق الاسقاطان من تقديرات واحدة لسنة ١٩٨٠ .

ب ـ تدني معدلات المساهمة

تتدنى معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي للذكور اذ يتمحور هذا المعدل حول (٢٦ بالمائة) في حين يتجاوز مثيله ٤٠ بالمائة في البلدان المتقدمة . وتعود اسباب ذلك خاصة الى نسب الزيادة العالية للسكان ، الامر الذي يوسع قاعدة الهرم السكاني . كما تعود الى اسباب التخلف حيث الرغبة في العمل والبحث عنه والقدرة عليه تقل فرصها في ظروف التخلف ، اضافة الى زيادة سني التعلم النظامي وغير ذلك . والبلدان العربية حريصة على رفع معدلات المساهمة هذه واي نجاح في هذا المسعى سوف يزيد من اعداد القوة العاملة المضافة .

ج ـ مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي

تتصل هذه الظاهرة بما سبقها وتأخذ ميزة اضافية . . فتدنيها صارخ في البلدان العربية . والتقديرات الخاصة باسقاط القوى العاملة اخذت بعين اعتبارها نمواً بطيئاً في المعدلات الخاصة بالاناث . وهذه النسبة نظراً لتدنيها الشديد عرضة لتغير كبير ، ويشيع الحماس في كثير من البلدان العربية من خلال التوعية والتعليم والتطور الاجتماعي والانفتاح والتنظيمات النسوية والتشريعات،وذلك بهدف زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي . وهناك من الشواهد ما يساعد على توقع احراز تقدم في هذا المجال . فعلى سبيل المثال نمت هذه النسبة في البحرين من ٣,٣ بالمائة سنة ١٩٧١ الى ٨,٦ بالمائة سنة ١٩٧٩[٤] . ومعروف ان هذه النسبة تصل في البلدان المتقدمة الى ٣٤ بالمائة كحد اعلى .

د ـ الهجرة العربيـة

يوجد في بلدان اوروبا الغربية رصيد مهم من القوى العاملة العربية المهاجرة يـزيد عن المليون ، تعود اصولهم الى بلدان المغرب العربي في غالبيتهم ويتركزون في فرنسا خاصة . هذا العدد المهم مهدد بالطرد بمختلف الاشكال ، وقد رسمت في بلدان الاستقبال خطط وسياسات لتنفيذ ذلك كما شرعت قوانين للغرض نفسه .

وبلدان المغرب العربي مع اعترافها بضرورة عـودة عمالها المهاجرين ، واعلانها عن سياسات وخطط ادماج لهم في بلدانهم ، الا ان جهودها ظلت محدودة الجدوى بخاصة مع زيادة الضغط الاوروبي بدعوى استفحال ظاهرة الركود التضخمي في اقتصادياته .

يطمح جزء كبير من هؤلاء المهاجرين الى ايجاد فرص عمل في بلدان عربيـة اخرى ، وبدأت طلائعهم تتجمع باعداد قليلة في بعض بلدان الاستقبال من خلال الشركات الاوروبية المنفذة لمشاريع في المنطقة .

---

(٤) منظمة العمل الدولية ، الكتاب الاحصائي السنوي ، ١٩٧٧ ـ ١٩٨٠، ٤ج (جنيف : المنظمة ، ١٩٧٧ ـ ١٩٨٠) .

والعناصر السابقة تساعد على تصور وجود فائض كمي كبير في المعروض من الايدي العاملة العربية ، ويتأكد ذلك من خلال المقارنة الرقمية مع الاحتياجات المتوقعة في بلدان الاستقبال والمقدرة سنة ١٩٨٥ بـ ٣,٦١٦ مليوناً وكانت قد قدرت سنة ١٩٨٠ بـ ٢,٦٥٨ مليونا(٥) ، اي باضافة ما يزيد قليلاً عن المليون فقط خلال الفترة ١٩٨٠ ـ ١٩٨٥ . في حين ان فائض القوة العاملة العربية في بلدان المنشأ يزيد عن ذلك بكثير .

ويمكن عندئذٍ الوصول الى الاجابة بامكانية مؤكدة لتغطية القوى العاملة العربية احتياجات بلدان الاستقبال بما في ذلك احلال نسب عالية من الوافدين الاجانب ، الا ان هذه الاجابة المؤكدة تبقى مبتورة بدون استكمال عرض مستوى تنميتها وحدوده .

٢ ـ مستوى تنمية الموارد البشرية العربية

أ ـ ما يزال التعليم النظامي يعتبر الاداة المعتمدة لتنمية الموارد البشرية . فقد انفق عليه بسخاء من ميزانيات البلدان العربية ، بلغ هذا الانفاق سنة ١٩٧٩ حجماً كبيراً قدر بـ ١٤,٠٥ مليار دولار(٦) . ومع ذلك فمتوسط نصيب الفرد في البلدان العربية من الانفاق على التعليم لا يتجاوز ٩٠ دولاراً في حين كان هذا المتوسط ٤٠٣ دولارات في الدول المتقدمة و١٦٢دولاراً كمتوسط في العالم ، وبين مراحل التعليم يحظى التعليم الابتدائي بنصف الانفاق على التعليم . واذا اقتصرنا على جانب الكم ، نجد ان التعليم قد حقق تطوراً ملحوظاً في البلدان العربية ويظهر ذلك بوضوح في تطور معدلات التسجيل في البلاد العربية بالقياس الى الفئة العمرية المقابلة .

ب ـ اما التعليم الفني فما تزال نسبة الملتحقين به محدودة ، فلم تتجاوز عام ١٩٨٠ نسبة ١٤ بالمائة من مجموع المسجلين في التعليم الثانوي . يتوزع المتنسبون لهذا التعليم على فروع تقليدية كما يلي : ٥١ بالمائة تعليم تجاري واداري ، ٣٨ بالمائة تعليم صناعي ، ٩ بالمائة تعليم زراعي ، ٢ بالمائة مجالات اخرى . ويعاني التعليم الفني تحجراً في بنيته ، وغلبة للجانب النظري في مناهجه ، وفصاماً من حاجات سوق العمل الفعلية ، وهي صفات تكاد تنطبق على مختلف مراحل التعليم وفروعه .

---

(٥) يعود هذان التقديران الى : World Bank, «Assessment of Migration Situation in 1975 and Preliminary Projections of Labour Migrating Country Manpower Requirement to1985,» 1979.

(٦) United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], Office of Statistics, *Public Expenditure on Education in the World: Regional and Country Trends, 1970-1979* (Paris: UNESCO, 1982).

ج ـ التدريب المهني ، يعتبر التدريب المهني اكثر الوسائل حيوية لتنمية القوة العاملة وارتباطاً بفرص احلال الايدي العاملة الاجنبية الوافدة . ويشهد هذا المجال ما يشبه الثورة ، سواء في بلدان المنشأ او في بلدان الاستقبال . فمراكز التدريب المهني تنشأ سنوياً بالعشرات ، ومثل الجزائر يكفي للدلالة على ذلك . فقد تضمنت خطة التنمية في الجزائر للفترة ١٩٨٠ ـ ١٩٨٤ بناء وتجهيز ٢٦٨ مركزاً وتوسيع المراكز القائمة وهي في حدود ٣٠٠ مركز ، وذلك بانجاز ٢٠٠ قسم جديد ، ويهدف مجمل هذا الجهد الى الوصول الى تكوين (تدريب) ١٣٠ الف عامل سنوياً . ومع ذلك فهذا الجهد دون مستوى الوفاء بالطلب الاجتماعي على التكوين . وقد كان حجم هذا الطلب ٢٠٠ الف سنة ١٩٧٧ واصبح ٧٢٠ الفاً سنة ١٩٨٢ وسوف يزداد حجم هذا الطلب بـ ٣٦٠ الفاً وذلك حتى عام ١٩٨٤ نتيجة تسرب الشباب من مرحلتي التعليم الاولى والثانية(٧) .

وفي الاردن تهدف خطة التدريب المهني الى تكوين ١٤ الف عامل خلال الفترة ١٩٨١ ـ ١٩٨٥ . وفي سوريا تتجاوز الطاقة الحالية ٤٢ الفاً ويتجاوز الطموح مليونين . اما في اليمن الديمقراطية فقد حددت الاحتياجات لعام ١٩٨٢ من الايدي العاملة ذات مستويات مختلفة من المهارة بـ ٦٧٧٦٢ بينهم ٢٥,٨ الف عامل ماهر و ٣٠,٢ الف عامل محدود المهارة. وهناك طاقة تدريب محدودة جداً لا تستطيع بالتأكيد اعداد العمال المطلوبين بالمهارات اللازمة . وفي الجماهيرية يوجد ٢٧ مركزاً بطاقة استيعاب تبلغ ٤٩٨٦ عاملاً في ١٣ مهنة ، وقد تم التعاقد على انشاء ١٩ مركزاً جديداً وعلى تجهيز ١٦ مركزاً آخر .

ومهما يكن من كثافة جهود التدريب المهني سواء في بلدان الاستقبال او المنشأ ، فإن هذه الجهود تشوبها سلبيات عديدة من بينها :

ـ ضعف طاقة الاستيعاب في بلدان المنشأ ، وعجزها عن الوفاء بجزء محسوس من احتياجات التنمية فيها ، ناهيك عن تعويض المهارات المتسربة خارج البلاد من اجل العمل .

ـ ارتفاع تكلفة التدريب في بلدان الاستقبال واعتمادها تدريباً مكلفاً خاصة في مؤسسات التدريب الدولية . وعلى سبيل المثال فقد كانت تكلفة المتدرب الواحد في الشهر الواحد (في احد التعاقدات) ثلاثة آلاف دولار ، في حين ان تكلفة التدريب لمدة سنة كاملة للمتدرب الواحد في اليمن الديمقراطية قدرت بـ ١٠٠٠ دولار ، وتزيد عن ذلك في الاردن بحوالى الثلث .

---

(٧) « تجربة الجزائر في ميدان التكوين المهني ،» ورقة قدمت الى : منظمة العمل العربية ، الندوة العربية للتدريب المهني ، طرابلس، ٩ ـ ١٣ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ ، وقائع الندوة العربية للتدريب المهني ، طرابلس ، ٩ ـ ١٣ / ١ / ١٩٨٢ . وتجدر الملاحظة الى ان البيانات الواردة في هذه الفقرة والخاصة بالتدريب المهني تعود الى الاوراق القطرية المقدمة الى الندوة المذكورة .

ـ ضعف التجهيزات القائمة وعدم مرونة المناهج بخاصة فيما يتعلق بالحاجات المتطورة لسوق العمل في بلدان الاستقبال .

ـ قلة المدربين وشدة اجتذاب سوق العمل لهم .

ـ ضعف تبادل المنح التدريبية بين البلدان العربية والاستخدام الامثل للطاقات التدريبية المتاحة .

وقد أدى هذا الوضع بمنظمة العمل العربية الى اقتراح مشاريع جريئة في اطار عقد التنمية العربية تتعلق بالتدريب المهني ، موجهة لفائدة الاقطار العربية الاكثر احتياجاً[٨] . وتهدف هذه المشاريع الى رفع الطاقة التدريبية في تلك الاقطار بـ ١٢٢ مندوباً سنوياً خلال فترة ثلاث سنوات ، وذلك باستحداث ٣٠ مركز تدريب ، ومركزين متخصصين في الزراعة ، وانشاء ٦٠ محطة تدريب ، واقتناء ٣٠ وحدة تدريب متنقلة ، واعداد ١٨٤٠ مدرباً لمختلف المهن وتكوين ٤٣٠ اطاراً لادارة التدريب كل ذلك اضافة الى دعم المراكز القائمة . وقد قدرت جملة تكلفة هذه المشاريع بـ ٦٨٠ مليون دولار تنفذ على مدى ٦ سنوات[٩] .

٣ ـ فرص التخفيف من البطالة وامكانية تنمية القوى العاملة على المستوى القطري

لئن كان متوسط دخل الفرد السنوي سنة ١٩٨٠ لمجموع بلدان المنشأ يبلغ ٤٦١ دولاراً فإنه يصل الى ٥٧٧١ دولاراً في مجموع بلدان الاستقبال . واذا كان هذا التفاوت يعود الى المعطيات الاقتصادية والاجتماعية للماضي . فإن المستقبل لا يحمل اي بارقة امل لتقليل هذا التفاوت في ضوء المعطيات الراهنة .

ومتابعة بسيطة لحجم الاستثمار خلال السنوات الخمس الماضية تؤكد ذلك . فالاستثمارات التي اعتمدت في خطط التنمية ومشاريعها خلال الفترة ١٩٧٦ ـ ١٩٨١ تشير الى استثمار ٩٢ مليار دولار في مجموع بلدان المنشأ التي تتسع لـ ٤٦ بالمائة من مجموع سكان الوطن العربي في حين بلغ حجم الاستثمارات في بلدان الاستقبال ٢٨١,٣ مليار دولار التي يوجد فيها ٨,٧١ بالمائة فقط من مجموع السكان . والتفاوت في حقيقته اشد اذا استثنيت الجزائر ليصبح مجموع الاستثمارات في بلدان المنشأ ٤٥ ملياراً فقط . ويزداد التفاوت بشاعة اذا قيس بنصيب الفرد فنجده يتراوح بين ٦٩ دولاراً فقط للفرد في اليمن العربية و٧٥٠٠٠ دولار في قطر .

---

(٨) الاقطار الاكثر احتياجاً يعني بها غالباً : السودان ، الصومال ، اليمنان ، موريتانيا ، جيبوتي ، ويضاف اليها فلسطين .

(٩) منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، «خطة مكتب العمل العربي ١٩٨٣ »، في: مشاريع المنظمة في اطار عقد التنمية العربية ، ص ٦٣ .

والاستثمار البائس في بلدان المنشأ لا يسمح بتطوير الهياكل الاقتصادية ، ناهيك عن الاستثمار الاجتماعي في تنمية الموارد البشرية . ولعله من المناسب والحالة هذه استنتاج مدى عجز بلدان المنشأ بمفردها عن تنمية قواها العاملة واكسابها المهارات اللازمة لخدمة التنمية في بلدان الاستقبال ذات الاتجاه الى الطلب على المهارات العالية بحكم النمط التكنولوجي المستخدم .

وتساؤل طبيعي يبرز في هذا السياق حول دور تحويلات الوافدين العرب الى بلدانهم . والحالة البارزة هي حالة اليمن العربية . فالتحويلات الى هذا البلد تطورت من ٥٦٤ مليون ريال سنة ١٩٧٢ ـ ١٩٧٣ الى ٦٢٢٤ مليون ريال سنة ١٩٨٠ ـ ١٩٨١ . وحسب مصادر البنك الدولي تطور حجم هذه التحويلات من ١٥٩ مليون دولار سنة ١٩٧٤ الى ١٠١٣ مليون دولار سنة ١٩٧٧ ولكنها قلّت بعد ذلك . ولم تمنع قلتها ان يكون حجم الاستثمارات اقل بكثير من ذلك . وكأن التحويلات لا علاقة لها بفرص الاستثمار وامكانية التنمية . وعندئذٍ يكون من الخطأ الافتراض بأن مساهمة بلدان الاستقبال في التنمية في بلدان المنشأ تتم عن طريق التحويلات الكبيرة للعمال الوافدين من وفوراتهم . فليس من المستغرب ان تبدأ ظاهرة الاحلال بالبروز في بلد مثل اليمن العربية والاردن مع اختلاف بيّن في الاسباب .

ولعل القرب من الاستنتاج بأن الاقطار العربية اذا استمرت سياسات التنمية في تحجرها عند حدود قطرية واستمر ضعف الرشادة في استثمار الموارد المحدودة المتاحة في بلدان المنشأ فلا مناص من :

- استفحال ظاهرة البطالة في بعض البلدان .
- اتساع ظاهرة الاحلال باستقدام مزيد من العمال الآسيويين الى بلدان المنشأ الحالية .
- العجز عن الاستجابة لحاجة بلدان الاستقبال ، من المهارات والكفاءات .

وعندئذٍ من الممكن الوصول الى نتيجة واضحة تتمثل في ان الوطن العربي يملك فائضاً كمياً كبيراً من القوى العاملة يزيد عن حاجاته المنظورة سواء في بلدان الاستقبال او بلدان المنشأ ، الا ان هذا الفائض الكمي لا يستجيب بالضرورة لجميع حاجات بلدان الاستقبال المحددة بمهارات وكفاءات بعينها ، وذلك اذا استمر التعاون العربي في مجال تنمية الموارد البشرية في حدوده الدنيا الحالية . الا انه يمكن التأكيد بأن جهوداً منظمة ومحدودة قادرة على تحويل الكم الى نوع في امد معقول خاصة لمستوى العمال المهرة واشباه المهرة . اما بالنسبة للعمال غير المهرة بالاستعانة بالعمالة العربية ممكن وفي اسرع الاوقات . وخلاصة القول فإن احلال الايدي العاملة الاجنبية امر ممكن اذا توفر القرار والارادة السياسيان .

ثالثاً : العمالة الاجنبية الوافدة

تهدف الدراسة الى القاء ضوء ـ ربما كان اضافياً ـ على التباين بين حجم العمالة

الاجنبية المقدرة ، والمصرح ببيانـات عنها في بلدان الاستقبـال ، وحجمها الـذي يمكن تقديـر ابعاده من بيانـات بلدان المنشأ الاجنبيـة . كما سـوف يتم في عجالـة عرض لبعض خصـائص بلدان المنشأ هذه ولعمالتها الوافدة .

١ ـ حجم العمالة الاجنبية الوافدة

إن البيانات الاحصائية المنشورة في بلدان الاستقبال ، بخاصة الحديث منها ، لا يسعف في التعرف على حجم العمالة الاجنبية الوافدة . والتقديـرات التي حاولت ان تكتسب الصفـة العلمية تشير الى تطور حجمها من ٣٥٩٩٢٠ عاملاً سنة ١٩٧٥ الى ٨٢٠٠٠٠ عامل سنة ١٩٨٠ (بيركس وسانكلير) وبذلك تكون نسبتهم قد نمت من ١٩,٨ بالمائة سنة ١٩٧٥ الى ٢٩ بالمائة سنة ١٩٨٠ .

ولكن مصادر بلدان المنشأ هـي قليلة الدلالة عموماً ، لكنها في بلدان المنشأ الآسيوية بخاصة كوريا والفلبين تكتسب اهمية مميزة لامتيازها بضبط عملية الهجـرة الى حدود بعيـدة . وتشير مصادر بلدان المنشأ الى وجود :

ـ ١,٢٤٦ مليـون باكستـاني في الشرق الاوسط من بينهم ٩٦٦ الفـاً في المملكة العـربية السعودية والامارات العربية المتحدة ، ويعود ذلك الى سنة ١٩٧٨ . كما تشير هذه المصادر الى مغادرة ما بين ١٠٠ و ١٥٠ الف من العمال الباكستانيين سنويـاً بغرض الهجـرة ، وذلك منـذ سنة ١٩٧٦[١٠] .

ـ تطور عقود العمل الممنوحة للفيليبينيين للعمل في الشرق الاوسط من ١٥٥٢ عقداً سنة ١٩٧٥ الى ١٣١٩٧٧ عقداً سنة ١٩٨٠[١١] .

ـ تشير بيانات قديمـة للبنك الـدولي الى وجود ١٦٠٥٠٠ هنـدي و ١٧١ الف باكستـاني وذلك سنة ١٩٧٥ . كـما تشير تلك البيـانات الى دخـول بنغلاديش سـوق العمل الخليجي في سنة ١٩٧٥ ووصول عدد الوافدين من بنغلاديش الى ٧٥ الفاً سنة ١٩٧٨ .

ومن هـذه الامثلة يتبين ان حجم الـظاهرة يـزداد كبراً اذا قيس من زاويـة بلدان المنشـأ الآسيوية ، بالرغم من ان احصاءات بلدان المنشأ تقل غالباً عن الاحصاءات المماثلة المستقاة من بلدان الاستقبـال . ولفهم ظاهـرة العمالـة الاجنبية نقتـرب من الصورة من خـلال ثلاثـة امثلة :

---

(١٠) Mansour Ahmed, «Emigration of Scarce Skills in Pakistan,» International Labour Organization [ILO Migration World Project, May 1982 (Mig. W.P.5).

(١١) L.S. Lazo, V.A. Teodosio and P.A. Stoi Tomas, «Contract Migration Policies in the Philippines,» ILO, Migration World Project, March 1982 (Mig. W.P. 3), p. 22.

أ ـ تجربة الهجرة الكورية

تطورت هذه الهجرة مع انتشار التعاقدات من نوع « جاهزة التشغيل » او ما يسمى « المفتاح في اليد »وقد دخلت مع الشركات المتعاقدة بداية تجربة بناء الحوض الجاف في البحرين التي تتميز بالانضباط واليها يعود ادخال صيغة معسكرات العمل وبينها تنتشر افضل المعسكرات تنظيماً ونظافة وشروط حياة . تشير مصادر وزارة الخارجية الكورية الى وجود ١٢٥١٩٤ كورياً في الشرق الاوسط في منتصف عام ١٩٨٠ ، والى ارتفاع هذا العدد الى ١٦٠٨٩٣ كورياً في منتصف عام ١٩٨١[١٢] .

هذه الهجرة تبدو وكأنها لا تعتمد على بلدان الشرق الاوسط ، فهذه البلدان يوجد فيها ١٠,١ بالمائة من مجموع الكوريين في الخارج ويتركزون خاصة في اليابان وامريكا الشمالية . ولكن تلك الهجرات لم تأخذ الصفة المؤقتة بل اخذت صفة الاستيطان ، وليست هذه هي الحال في البلدان العربية على الاقل في الوقت الحالي . وبالرجوع الى القوة العاملة المستخدمة خارج كوريا من اجل العمل نجد ٨١ بالمائة من مجموعها يتجه لبلدان الشرق الاوسط، واذا استثني عمال البحر ارتفعت النسبة الى ٩٣ بالمائة[١٣] .

وتوسعت الهجرة من اجل العمل مع توسع شركات البناء الكورية حتى اصبحت اربع من هذه الشركات تعد بين اكبر ٢٠ شركة في العالم ، وتأتي في مقدمتها Hyunday[١٤] . وقد كانت بدايات هذا النشاط المصاحب للهجرة ابان حرب فيتنام حيث بدأت بتنفيذ تعاقدات مع القوات الامريكية في فيتنام .

هذه الهجرة الكورية بدأت بتواضع سنة ١٩٧٤ بـ ٢١٨ كورياً في المملكة العربية السعودية وارتفع حجمها بعد ذلك بصفة مستمرة خلال السنوات التالية لكي يصل رصيدها في نهاية سنة ١٩٨٠ الى ١٠٥٣٠٥ كوريين في المملكة و١٣٤٧٧٤ كورياً في مجموع بلدان الاستقبال ، ويكون قد تبادل الحضور الى المنطقة ٣٨٢٠٤٠ كورياً خلال الفترة ١٩٧٤ ـ ١٩٨٠[١٥]. ومهما قيل عن هذه الهجرة وعلاقتها بالامن ، الا انه من المناسب الاحتفاظ بميزتين لها :

(١) التنظيم في العمل والحياة والالتزام بالمغادرة حال انتهاء تنفيذ المشروع .

(٢) التحامل مع نشاط شركات بلدانها حيث تقوي قدرتها على المنافسة والفوز بالعطاءات

---

(١٢) Sooyong King, «Contract Migration in the Republic of Korea,» ILO, Migration World Project, April 1982 (Mig. W.F.4), table 3, p. 9.

(١٣) Ibid., p. 13.

(١٤) *Asian Wall Street Journal*, 19/9/1981.

(١٥) Kim, «Contract Migration in the Republic of Korea,» p. 6.

وتساعد الاقتصاد الكوري من خلال الاعتماد على ادوات الانتاج والعمل الكورية الصنع والاكتفاء بالمواد الاستهلاكية المنتجة في كوريا .

ب ـ تجربة الهجرة الفيليبينية

بدأت هذه الهجرة هي الاخرى بأعداد متواضعة : ١٥٥٢ فيليبينياً سنة ١٩٧٥ لكنها تطورت بسرعة لتصل الى ١٣١٩٧٧ فيليبينياً سنة ١٩٨٠ ولتصبح في منتصف ١٩٨١ فقط ٨٧١٣٤ فيليبينياً[١٦] ، وذلك بالنسبة للبلدان العربية التي تستقبل ٨٤ بالمائة من الهجرة الفيليبينية (١٩٨٠) .

ويكون قد تداول الحضور الى البلدان العربية ٣٦٢٠٩٢ فيليبينياً حتى منتصف ١٩٨١ . ويصعب تقدير الرصيد النهائي للهجرة الى البلدان العربية وذلك لعدم معرفة معدل مدة الاقامة من ناحية ولاتجاه هذه الهجرة من ناحية اخرى ، الى مجال الخدمات المنزلية والخاصة ، وهو مجال يرتفع فيه معدل مدة الاقامة ، خاصة وان الوكالات المشغلة لهم تنفض يدها من ارتباطها بهم حال تسلم « البضاعة » من صاحب الشأن[١٧] . كما ان الحجم قد يميل الى الارتفاع اكثر اذا اخذ في الحسبان ما تشتكي منه الجهات الفيليبينية وهو الهجرة للعمل بمبرر السياحة ، وكذلك ازدهار وكالات التشغيل الخاصة التي قد يخرج بعضها عن اشراف الوكالات الرئيسية الرسمية (NSB), (OEDB), (BES)[١٨] .

وتتميز هذه الهجرة :

(١) رصيد هذه الهجرة في الفيليبين محدود نسبياً وذلك لقلة حجم السكان حيث لا يتجاوز ٢٩ مليوناً سنة ١٩٨٠ ، يوجد بينهم ٧٩٧ الف عاطل عن العمل او نسبة بطالة ٤,٢ بالمائة فقط وينتظر ان ترتفع هذه النسبة الى ٨ بالمائة سنة ١٩٨٥[١٩] .

(٢) رخص الاجور وتدني شروط العمل الامر الذي يعطيها قدرة تنافسية كبيرة .

(٣) اتجاهها لقطاع الخدمات الشخصية والمنزلية الامر الذي يقربها من تربية الاطفال والتأثير على مجرى الحياة العائلية .

---

(١٦) Lazo, Teodosio and Tomas, «Contract Migration Policies in the Philippines,» table 14, p. 22.

(١٧) اشارة الى نص عقد تسليم كما ورد في : المعهد العربي للتخطيط (الكويت) ، قسم تنمية الموارد البشرية ، « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في الخليج ،» الكويت ، آب / اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٢-١١٣ .

(١٨) OEDB: Overseas Employment Development Board - BES: Bureau of Employment Services - NSB: National Sea-men Board.

(١٩) Lazo, Teodosio and Tomas, «Contract Migration Policies in the Philippines,» p. 5.

(٤) واهم ميزة لها هي اشراف وكالات التشغيل عليها حتى وقت تشغيلها . والوكالات المعتمدة ثلاث سبقت الاشارة اليها واهمها (OEDB). ولهذه الوكالة وحدها آلاف من الوكلاء داخل الفيليبين وفي مختلف مناطقها بلغ عددهم ١٢٣٥٨[٢٠] .

ج - تجربة الهجرة الباكستانية

تمثل الباكستان احد بلدان المنشأ الرئيسية التي يتجه التصور نحوها لتغذي البلدان العربية من حاجتها الى الايدي العاملة . وميزتها الرئيسية هي الصفة الاسلامية لسكانها التي تقربهم من بعض الجهات في البلدان العربية . كما ان حجم السكان الكبير (٧٦,٠٧٨ مليوناً عام ١٩٧٨) يمثل رصيداً هائلاً للهجرة .

هذه الهجرة عريقة في المنطقة ، لعلها تزيد بمعدل ١٥٠ الفاً سنوياً ، وقد كان رصيدها سنة ١٩٧٨ ؛ ١,٢٤٦ مليوناً . وتميل هذه الهجرة الى الاستقرار اذا اتيح لها ذلك ، اذ ان ١٨,٩ بالمائة منها تقضي مدة اقامة تتراوح بين ثلاث واربع سنوات . كما ان ١٧,٤ بالمائة تقضي اكثر من خمس سنوات[٢١] ولا يعود منهم الى الباكستان ، بسبب انتهاء التعاقد الا ٤٠ بالمائة ، ويعود ٥ بالمائة[٢٢] بسبب مشاكل التأشيرات وهو امر يعطي انطباعاً عن الهجرة غير الشرعية .

لا يشرف مكتب الهجرة والاستخدام الا على حوالى ٤٠ بالمائة من المهاجرين ، والبقية تذهب ضحية وكالات التشغيل الخاصة والوسطاء ، وهناك ٣٧٥ وكالة تشغيل خاصة مصرّحاً بها وغالباً ما يكون لها وكيل في بلدان الاستقبال . وهي تجارة رابحة ، اذ قدر ما يدفعه العامل الباكستاني للحصول على فرصة عمل بـ ١٠ آلاف ريال باكستاني باسعار سنة ١٩٨١[٢٣] .

ومن خصائص هذه الهجرة :

- قرب الشبه بينها وبين الهجرة العربية .
- يمكن ان تكون اداة لشعار : تسهيل تنقل الايدي العاملة الاسلامية .
- تأثيرها المباشر على اللغة العربية في بعض البلدان .
- ظروف الحياة السيئة التي يعيشها الباكستانيون في بلدان الاستقبال .

هذه الاطلالة القصيرة على واقع الهجرة الاجنبية تساعد في بلورة مقترحات بشأن الاحلال .

---

(٢٠) Ibid., table 20, p. 33.

(٢١) Ahmed, «Emigration of Scarce Skills in Pakistan,» table 4, p. 9.

(٢٢) Ibid., p. 13.

(٢٣) Ibid., p. 11.

رابعاً : الاحلال : مجالاته ووسائله

١ ـ العمالة الاجنبية بين القطاع الخاص والحكومي

من مطالعة بيانات الهجرة تبرز ملاحظة مهمة تستحق التأكيد ، وتتمثل في ان القطاع الحكومي حريص على تشغيل العمال العرب ، بل هو المشغل الرئيسي في بعض الحالات ، ولعل اسباب ذلك تتوزع بين الرغبة والاضطرار . ومع ذلك فتأثير القطاع الحكومي في سوق العمل محدود للغاية ، ويستأثر القطاع الخاص بأغلبية مكوناته . وتتبع البيانات الاحصائية في بعض البلدان العربية كنماذج يسمح بتأكيد هذا الاستنتاج .

أ ـ الامارات العربية المتحدة

بينما يمثل العرب بين قوة العمل الاجمالية نسبة ١٩,١ بالمائة فإن نسبتهم في حكومة ابو ظبي ترتفع الى ٤١,١ بالمائة . ومع ذلك فحكومة ابو ظبي لا تشغل الا حوالى ٨ بالمائة من مجموع القوة العاملة . (انظر الجدولين رقم (٤) و (١٠) في الملحق الاحصائي في هذا الكتاب) .

ب ـ قطر

ترتفع نسبة القوة العاملة العربية من ١٩,٩ بالمائة في مجموع القوة العاملة الى ٢٣,٨ بالمائة في قطاع الحكومة ، ومع ذلك فلا يمثل قطاع الحكومة في استخدامه للاجانب الا نسبة ٢٨,٧ بالمائة فقط[٢٤] .

ج ـ البحرين

لا يمثل الوافدون العرب في القطاع الخاص اكثر من نسبة ٣,٦ بالمائة في حين يمثل الوافدون الاجانب ٦٨,٩ بالمائة من مجموع قوة العمل[٢٥] .

د ـ عمان

يتقارب عدد العرب (٦٨٢٧) مع عدد الاجانب (٦٢٠٠) في دوائر الدولة التي تشغل

---

(٢٤) علي خليفة الكواري، «نحو فهم افضل لأسباب الخلل السكاني في اقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط : دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب ونوعية قوة العمل في قطر ،» ورقة اولية قدمت الى : الحلقة النقاشية لمشروع دراسات التنمية لاقطار الخليج العربي ، ٢ ، جامعة قطر ، ١٩٨٢ .

(٢٥) دولة البحرين ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، **احصاءات القوى العاملة : المسح الثالث للقوى العاملة ، ١٩٧٩** (البحرين : الوزارة ، ١٩٨١) .

٣٤٦٥٢ (١٩٨٠) بما في ذلك العمانيين[٢٦] . في حين ان القطاع الخاص ، من خلال *بطاقات العمل الممنوحة عام ١٩٨٠ ، يشغل ١٣٠٢٤٦ اجنبياً ، من بينهم ٦٢ بالمائة هنوداً* ، و٢٣ بالمائة باكستانيين ، ٢,٥٧ بالمائة من البريطانيين[٢٧] .

هـ ـ الكويت

بالرغم من النسبة العالية للوافدين العرب من اجمالي قوة العمل (٤٩,٣ بالمائة) فإنها تنخفض في القطاع الخاص بدرجة كبيرة والمؤشر الذي يساعد على ذلك توزيع تصاريح العمل (١٩٨١) للوافدين في القطاع الخاص حيث كان نصيب الوافدين العرب ربع نصيب الوافدين الاجانب تقريباً (١٩٨١). (انظر الجدولين رقم (٥) و (١١) في الملحق الاحصائي في هذا الكتاب) .

ونتيجة هذا العرض يكون الأوان قد حان للتأكيد بأن اي محاولة للاحلال لا بد من ان تتجه الى القطاع الخاص وهو امر يتطلب ابطال سمة القدسية الممنوحة له ولحريته ، وان يكون الامر على الاقل شبيهاً بما يتم في اوروبا الغربية والولايات المتحدة. وذلك عن طريق نظام « كوتا » على سبيل المثال وفرض اجراءات ليس بينها منع نقل الكفالة فقط.

٢ ـ اولويات الاحلال بين بلدان الاستقبال

أ ـ الاولوية

تتفاوت اولوية الاحلال من حالة الى اخرى ، ويحكم هذ التفاوت حجم الاجانب بين مجموع الوافدين وحجم مجموع الوافدين نفسه ، وبهذين المعيارين قد ينظر الى الاحلال كأولوية في البلدان التالية : البحرين ، عمان ، قطر والامارات العربية المتحدة .

(١) **البحرين** : في البحرين بلغت قوة العمل غير البحرانية ٨٠,٧ بالمائة (تعداد ١٩٨١) وتمثل ٥٨,٥ بالمائة من قوة العمل الاجمالية . ومن بين الوافدين يدخل ٤٠ الفاً ضمن قطاع عمال الانتاج ومن اليهم من عمال تشغيل وسائل النقل والعمال. وهو قطاع يستحوذ عليه القطاع الخاص وسبق التعرف الى ان ٣,٦ بالمائة فقط من قوة العمل في القطاع الخاص هي عربية الاصل . ونظراً للتدني الكبير لنسبة العرب[٢٨] ، وصغر حجم قوة العمل

---

(٢٦) تشمل موظفي الخدمة المدنية في وزارات ودوائر مختارة ولا تشمل الدفاع او الشرطة او شركة تنمية نفط عمان او الهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية .

(٢٧) الارقام الخاصة بعمان وردت في : سلطنة عمان ، مجلس التنمية ، المديرية العامة للاحصاءات الوطنية ، **الكتاب الاحصائي السنوي لسلطنة عمان** ، الاصدار التاسع (عمان : المديرية، ١٩٨٠) .

(٢٨) يتبين من نتائج : دولة البحرين ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، **إحصاءات القوى العاملة : المسح الثالث للقوى العاملة** ، ١٩٧٩ ان نسبة العرب بين الوافدين لا تمثل الا نسبة ٥ بالمائة .

فإن تطعيم سوق العمل البحراني في عملية احلال القوة العاملة العربية محل الاجنبية سوف يؤثر تأثيراً محسوساً في توازن نسبة العرب بين الوافدين . ويمكن تصور احلال ٢٠ الف عربي بيسر وسهولة خاصة في القطاع المذكور وهذا الامر كفيل برفع نسبة العرب بين الوافدين بمقدار الربع تقريباً . ولعل البحرين ، لاحداث سياسية لم تنس بعد ، اولى من غيرها بترسيخ ذاتيتها العربية .

(٢) عمان : في عمان تتقارب اعداد العرب مع اعداد الاجانب في وظائف الخدمة المدنية عموماً (٥٢ بالمائة من الوافدين في هذا القطاع) . والاحصاءات الخاصة بالبطاقات الممنوحة للعمل في القطاع لا تشير الى العرب . وهو امر لا يكفي لتصور عدم وجود عرب في القطاع الخاص . ولكن يمكن تصور نسبة متدنية للغاية للعرب في هذا القطاع . وعندئذٍ فتصحيح نسبة الوافدين العرب بين الاجانب قد ينال اهمية . ولعل قبول ٣٠ الف عربي في اطار احلال للايدي العاملة الاجنبية كفيل باثبات الحضور العربي . . . بالرغم من ان حجم سكان عمان ليس بالقلة التي تبعث على التخوف الشديد .

(٣) قطر : يساهم القطريون في قوة العمل بنسبة ١٥,٢ بالمائة فقط (١٩٨١) والعرب بين الوافدين يمثلون ٢٣,٤ بالمائة فيتركزون خاصة في قطاع الحكومة . اما الاجانب فيسيطرون على قطاع الخدمات الاهلية والاعمال الخاصة . ثم قطاع التجارة والخدمات . ان احلال ٢٥ الف عربي فقط محل الاجانب يغير نسبة العرب بين الوافدين من ٢٣,٤ بالمائة الى ٥٠ بالمائة وهي نسبة مقبولة ، يمكن الوصول اليها خاصة اذا اعيد النظر في قطاع تجارة المفرد .

(٤) الامارات العربية المتحدة : لا تمثل قوة العمل الوطنية اكثر من ١٥,٢ بالمائة (تعداد ١٩٧٥) وقوة العمل العربية بين الوافدين متدنية الى حدود ٢٢,٦ بالمائة . ولرفع هذه النسبة الى ٥٠ بالمائة تظهر حاجة الى احلال ٦٧,٥ الف عربي ، ثم اضافة عدد آخر من العرب لتغطية عدم توازن النسبة خلال الفترة (١٩٧٥ ـ ١٩٨٢) . وقد يكون من المناسب ان يطال الاحلال الباكستانيين ثم الهنود لانتشار الاقامات غير الشرعية بينهم ثم لتأثيرهم البيّن في اللغة المتداولة في الاسواق . وقد تكون اعادة النظر في تجارة المفرد عاملاً مساعداً كبيراً في تعديل نسبة العرب بين الوافدين .

٣ ـ مجالات الاحلال من حيث مستويات المهارة

من عرض سابق يتضح ضعف بلدان المنشأ العربية على الاستجابة لحاجة بلدان الاستقبال في المهارات التي تعكس الاستخدامات التكنولوجية في الاخيرة ، وذلك اذا لم يتوفر مشترك لتنمية الموارد البشرية (بالرغم من توفر فائض كبير من ناحية الكم) . (٣١)

ومع الاعتبار السابق فإن الاحلال يمكن أن يتم في مستويات المهارة الادنى لتقل درجاته في المستويات العليا .

أ ـ فبالسنبة للعمال غير المهرة: امكانية احلالها قائمة اذا تولدت الرغبة وهذه الفئة تمثل ١٣,٦ بالمائة من احتياجات بلدان الاستقبال وذلك سنة ١٩٨٥ . ويعدد اجمالي ٥٥٠,٣٠٠ الف عامل وذلك حسب تقديرات البنك الدولي(٢٩) ويدخل في هذا العدد الرصيد الموجود من العمالة العربية والاجنبية الوافدتين .

ب ـ بالنسبة للعمالة نصف الماهرة ونسبتها بين الوافدين سوف تكون ٣٢,٤ بالمائة سنة ١٩٨٥ اذا صحت التقديرات ، وهي تعني حجماً إجمالياً ٨٦٩,٨٠٠ عامل، ويمكن تغطية جانب كبير منها اذا نفذ بحماس مشروع لتنمية الموارد البشرية العربية خاصة ، بوسيلة التدريب المهني كما سوف يظهر في مكان لاحق .

ج ـ يمكن تغطية، بدرجة اقل ، الحاجة الى العمال المهرة سنة ١٩٨٥ لكن يمكن تحقيق ذلك من خلال التعاون العربي وذلك سنة ١٩٩٠ . وهي نسبة عالية تمثل ٦٣,٥ بالمائة من احتياجات بلدان الاستقبال او بعدد اجمالي يبلغ ١٦٦ الف عامل .

د ـ وبالنسبة للمهارات الاعلى (الفنيين والمهنيين) فإن اعدادهم يتطلب وقتاً اطول وتعاوناً طويل النفس ، ويمكن أن يكون بعداً مهماً من ابعاد التعاون العربي ، ومن الصعب تقدير نوعية التخصصات بدقة . ولعل جهداً يبذل في تقديم منح دراسية للعرب من جنسيات اخرى ، في تخصصات محددة على ان يستخدموا في البلدان المانحة لفترة من الزمن . كما يمكن التدخل في هذا المجال من خلال جامعة عربية كبرى للتخصصات العلمية ، وتوثيق التعاون بين الجامعات العربية .

٤ ـ الاحلال في قطاع البناء والتشييد

مثّل نصيب البناء والاشغال العامة في فترة التنمية ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ ما بين ٣٠ و ٥٨ بالمائة من مجموع الاعتمادات المرصودة للتنمية . وهو امر يعني انفاق ما يزيد عن ١٠٠ مليار دولار خلال الفترة المذكورة . ومع ذلك فلم ينشأ خلال هذه الفترة او ما قبلها شركات مقاولات عربية كبرى من قطاع خاص او حكومي داخل بلد واحد او باشتراك مجموعة بلدان عربية الا فيما ندر وبحجم متواضع . وكان من الممكن أن تنشأ هذه الشركة التي تنافس شركات المقاولات الاجنبية . كما لم تساهم هذه الحركة العمرانية الكبيرة في تنمية الموارد البشرية العربية واكسابها المهارات اللازمة في حرف البناء . لقد كان من الممكن تخصيص واحد بالالف من الاعتمادات المرصودة لقطاع البناء والتشييد وذلك للتدريب على مهن

(٢٩) World Bank, «Assessment of Migration Situation in 1975 and Preliminary Projections of Labour Migrating Country Manpower Requirement to 1985,» tables 16 and 18.

البناء ، وكان ذلك كفيلاً بتهيئة ٥٠ الفاً من الايدي العاملة العربية المدربة في هذا القطاع ، تدريباً استمر سنتين في معدله(٣٠) .

ومعروف ان الوافدين يتركزون في قطاع البناء والتشييد فبلغت نسبتهم مستويات عالية : ٩٣,١ بالمائة في الكويت (١٩٧٥) و ٩٧,٣ بالمائة في قطر (١٩٧٥) و٩٦,٥ بالمائة في الامارات (ابوظبي ١٩٧٦) . وليس ذلك حكراً على تجربة الهجرة في البلدان العربية بل هناك وضع مماثل نجده في الهجرة الى البلدان الغربية .

واذا كانت فترة التنمية السابقة ضغطتها (زمنياً) الرغبة في المشاهدة بملء البصر انجازات التنمية وشواهدها ، فكانت السرعة عاملاً رئيسياً يحكم قرار اختيار نوعية الشركات وكيفية التنفيذ ، مع اغفال اهمية ذلك الامر في تنمية قطاع البناء محلياً وتنمية الموارد البشرية عربياً . ولعل الوقت ما يزال متاحاً لتدارك تلك السلبيات .

ومما سبق قد يكون من المفيد في اطار احلال القوة العاملة العربية محل الاجنبية الدعوة الى انشاء شركة مقاولات عربية كبرى قد تكون قطاعاً خاصاً او حكومياً وحيدة الجنسية او عربية الجنسية ، ويمكن ان تدار بعيداً عن اطار العمل العربي المشترك ، على ان تكون اهم ميزة لها هي استخدام ايد عاملة عربية في مختلف مستويات المهارة ويمكن ان تنتقل نشاطاتها من بلد عربي الى آخر . وتستطيع ان تستخدم معسكرات عمل على الطريقة الكورية وهي معسكرات لا تبلغ فيها ظروف الحياة درجات بالغة السوء .

وهذا المشروع الكبير يستجيب لرغبة بلدان الاستقبال في بقاء الهجرة ذات طبيعة مؤقتة ومرتبطة بالمشاريع التي تنفذها وتتوافق مغادرة الوافدين بدقة مع نهاية تنفيذ المشروع . ومن ناحية اخرى فإن القطاع الخاص او الحكومي سوف يوفر ارباحاً كانت تذهب للشركات الاجنبية وتتقي شروراً محتملة نتيجة وجود العمالة الاجنبية .

وتبقى قضية مهمة حول ربحية هذا المشروع وهي الاجور المدفوعة الى عمال الشركة المقترحة . اذ يشيع الاعتقاد بأن اجور الايدي العاملة الكورية على سبيل المثال اقل من اجور الايدي العاملة العربية في التخصصات المماثلة .

ويشير « ملف معلومات حول العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي » في تقرير عن مجمع عمل كوري (ملحق رقم ٢) الى ان اجور العامل الكوري تصل الى ضعف ما يحصل عليه في كوريا

---

(٣٠) من خلال دراسة جدوى موسعة لمركز الانشاءات في عدن ، وهي دراسة قامت بها منظمة العمل العربية في كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢ بالتعاون مع خبراء عرب وبتمويل من الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي ، يتبين ان تكلفة التدريب في مهن البناء تبلغ ١٠٠٠ دولار للمتدرب الواحد بما في ذلك تكلفة المدربين والمواد واستهلاك المعدات والمباني . وترتفع هذه التكلفة في بلدان اخرى مثل الاردن بحوالى الثلث وذلك باسعار ١٩٨٢ .

فيصل اجره الى الف دولار شهرياً في حين ان معدل دخله في كوريا في حدود ٥٠٠ دولار . اما البيانات عن الاجور من الجهات الكورية المختصة (Overseas Construction Association) فتشير الى ان اجر الكوريين في البلدان العربية يتراوح بين ٦٧٩ دولاراً و٨٤٨ دولاراً حسب التخصص وتتدنى الى ٦١٥ دولاراً للعمال غير المهرة[٣١] . وهذا المستوى من الاجور كفيل باجتذاب العمالة العربية اللازمة ولا يمثل عبئاً على الشركة المقترحة .

٥ ـ تمويل مشترك لتنمية الموارد البشرية العربية (خاصة في التدريب المهني)

ظهر في اكثر من موقع في هذه الورقة ضرورة وفائدة تنمية الموارد البشرية العربية تنمية تتجاوز الحدود القطرية . ولعل الحديث عن صناديق مشتركة اصبح محرجاً لكثرة ما اقترح من صناديق دون ان تخرج هذه المقترحات الى حيز التنفيذ . ومع ذلك فيمكن اقتراح صندوق وقد يكون بشكل التزام تشارك فيه مجموعة من الاقطار تلتزم بما يلي : « تخصيص ١ بالمائة من الاعتمادات المخصصة لمشاريع التنمية خارج الاستثمارات الاجتماعية وذلك لتنمية الموارد البشرية خارج حدودها وداخل الوطن العربي ، وفي حالة بلدان المنشأ يتجه التمويل لتنمية القوى العاملة المرشحة للهجرة » .

وتعتبر هذه النسبة متواضعة مقارنة بالنسب التي تمنح لدراسات الجدوى التي تذهب الى حسابات بيوت الخبرة الاجنبية غالباً . ولتصور اهمية ذلك يكفي القول ان تطبيق ذلك على مجمعي جبيل وينبع وحدهما يكفي لتخصيص حوالى ٤٠٠ مليون دولار توظف لتنمية الموارد البشرية العربية .

وفي مجال التدريب المهني تبدو النتائج مؤكدة لقصر المدة الزمنية اللازمة ولامكانية تحديد الاحتياجات بدقة وللحاجة الكبيرة للعمال المهرة ونصف المهرة سواء في دول المنشأ او دول الاستقبال العربية . وبجانب التدريب المهني هناك مجال آخر يدخل في مجال تنمية الموارد البشرية وهو تنظيم التشغيل وذلك عن طريق تطوير ادارته وبث مكاتب التشغيل في مختلف انحاء الاقطار العربية وتحسين معلومات القوى العاملة والتشغيل . وهو امر بالغ الحيوية لانجاح اي محاولة للاحلال او لتيسير تنقل الايدي العاملة .

ويمكن في اطار تنمية الموارد البشرية التفكير بجدية في اعداد برامج قابلة للتنفيذ تعنى بالكفاءات العالية ، وربما تضمنت انشاء جامعة قومية للتخصصات العلمية ، وبرامج بعثات وبحوث ومشاريع تهدف الى ايجاد لحمة مع الكفاءات العربية المهاجرة .

Kim, «Contract Migration in the Republic of Korea,» table 16, p. 42.

خلاصــة

١ ـ الاحلال عملية تعنى بانسان ذي مهارات تطلبت زمناً لاكتسابها . ولذلك فالتعاون بشأنها لن يكون ضيق الاطار كما لو كان الامر يتعلق باستبدال سلعة باخرى او بتغيير مصدرها او منتجها . ومن الطبيعي والحال هذه ان تشمل المقترحات مجالات لا تقف عند حدود خدمة هدف الاحلال فقط .

٢ ـ ان الاحلال ليس بالفكرة المستحدثة ، فقد نال التصديق عليه منذ الستينات (اتفاقيات تنقل الايدي العاملة العربية) وباركه الملوك والرؤساء العرب من خلال موافقتهم على استراتيجية العمل الاقتصادي المشترك وميثاق العمل العربي المشترك (قمة عمان ١٩٨٠) . ومعروف ان هذه المواثيق حددت الاحلال كمسعى وهدف وبوضوح لا لبس فيه .

٣ ـ اكد الاستقراء الوارد في الدراسة ان فرصاً كبيرة للاحلال يمكن الاستفادة منها من خلال تحويل الكم البشري الى نوع مرغوب . وغني عن البيان ان النية في الاحلال لم تعد موضوع اقناع ، بل يتطلب الامر الانتقال الى الارادة والفعل معاً .

٤ ـ الارادة ، وهي سياسية طبعاً ، قد تمحى وتستحيل الى مجرد نية اذا لم تملك قوة النفاذ وتملك ناحية التطبيق .

٥ ـ وتملك الارادة السياسية وجودها بمدى الزام قطاع حيوي ، بينت الدراسة انه المتحكم في عملية الاحلال وهو القطاع الخاص في بلدان الاستقبال . وأول ما يتطلبه هذا الامر هو « فك الارتباط » بين صاحب العمل ذي المصلحة الآنية وبين صانع القرار السياسي والاداري . والتداخل سمة غالبة في بلدان الاستقبال .

٦ ـ من الضروري عندئذ ان يتوجه جهد ليس باليسير للقطاع الخاص ممثلاً في اصحاب العمل وصغار التجار ، وذلك بهدف :

أ ـ التوعية بخطورة العمالة الاجنبية في حملات قطرية واسعة .

ب ـ التشاور لاعادة النظر في التشريعات والقوانين والتعليمات الادارية والممارسات الفعلية الخاصة ولاسيما :

- نظم استقدام العمالة ،
- نظام الكفالة ،
- رخص العمل الجماعية والفردية وتحديد «كوتا » حسب الجنسيات ،
- وكالات التشغيل الاجنبية ووكلاؤها المحليون .
- شروط تشغيل الاجانب .

ج ـ الصرامة مع الوطنيين المتواطئين مع وكالات التشغيل الاجنبية ومع الذين يستخدمون عمالة اجنبية غير شرعية (بدون اوراق) .

د ـ وضع نظم جديدة لقطاع التجارة وبخاصة منها تجارة المفرد .
هـ ـ دراسة الانتاجية وتحديد حاجة النشاط الفعلي للايدي العاملة .
و ـ فرض نظام خاص ينظم استقدام الوافدين الاجانب للخدمات الشخصية .

٧ ـ والقطاع الخاص ليس منفصلاً كلياً عن الشركات الاجنبية العاملة في بلدان الاستقبال وتجاه هذه الشركات يمكن أن تتخذ اجراءات من نوع :

أ ـ فرض نظام « كوتا » على الشركات الاجنبية تحدد حجم العمالة العربية كشرط لنشاط هذه الشركات .

ب ـ فرض مستويات عمل ومعيشة مرضية على الشركات العاملة في البلدان العربية تلتزم بها فيما يتعلق بالعمالة التي تقوم « باستيرادها » والاشراف عليها .

ج ـ فرض قيامها بجهد تدريبي في مواقع العمل للعمال الوطنيين اولاً ثم للعمال العرب .

٨ ـ ولضمان استخدام متنام للوطنيين والعرب يعمد الى السيطرة تدريجياً على قطاع حيوي في مجال الهجرة وهو قطاع البناء والتشييد سيطرة تخدم القطاع الخاص والحكومي معاً . وفي هذا يمكن اقتراح انشاء شركة مقاولات عربية كبرى (او شركات) وحيدة الجنسية ، او متعددة الجنسيات ، على ان تكون تلك الجنسيات عربية . على ان تتميز هذه الشركات بوقفها الاستخدام على العمالة العربية في مختلف درجات سلم المهارة .

٩ ـ بجانب الاجراءات السابقة يعاد النظر في سياسات الهجرة والقوانين المنظمة والتي تحكم اقامة الوافدين العرب ، بخاصة ما يتعلق بما يلي :

- جمع شمل اسر الوافدين العرب
- اعطاء فرصة منظمة لابناء الوافدين العرب لدخول سوق العمل
- شمول فرص التعليم والتدريب لابناء الوافدين العرب دون تمييز
- مدة الاقامة التي تمنح للوافدين العرب
- القوانين المتعلقة بتجنيس العرب .

بجانب الاجراءات السابقة من الضروري طرح علاج شامل على المستوى القومي ينسجم مع الاولوية الممنوحة لتنمية الموارد البشرية في استراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك ولأولوية الحاجات الفعلية في اطار المصلحة المشتركة . ويتضمن هذا الطرح الشامل تخصيص واحد بالمائة من تكلفة مشاريع التنمية (خارج الاستثمارات الاجتماعية) في تنمية الموارد البشرية خارج حدود كل بلد وفي اطار النطاق العربي .

ويمكن ان تكون اولويات هذا الجهد في المجالات التالية :

- التدريب المهني للعمال شبه المهرة ، فالمهرة ، فالفنيين ، وبخاصة في بلدان المنشأ الاكثر احتياجاً .

- تطوير تنظيم الاستخدام من ادارة وتدفق للبيانات ، وبث لمكاتب التشغيل في مختلف نواحي كل قطر .

- اعداد برامج تعنى بالكفاءات العليا وقد يكون ذلك عن طريق : انشاء جامعة قومية تعنى بالتخصصات والبحوث العلمية التطبيقية ؛ توسيع نظام المنح والبعثات الدراسية والبحثية ووضعه لفائدة الدارسين والباحثين من بلدان عربية اخرى ٧

تعقيب ١

محمد الرميحي

في هذه الدراسة يقدم لنا الباحث ليس فقط خريطة الخلل الكبير في سوق العمل بين العمال العرب والعمال الاجانب في الخليج ، بل ايضاً وتلك ايجابية محمودة ، يقدم لنا ميكانيكية الحلول المقترحة ، وهي لا شك حلول عملية تؤدي الى تعاون عربي اكبر وافضل .

والسؤال الذي يحاول الباحث ان يطرحه علينا هو سؤال مهم وأساسي يعتمد على الحقيقة القائمة ، وهي غلبة العمال الاجانب على العمال العرب في منطقة الخليج العربي . وذاك السؤال هو ، الى اي حد يمكن ان تقوم سياسات رشيدة لاحلال العمال العرب بدلاً من الاجانب في هذه المنطقة ؟

عند الاجابة عن هذا السؤال يقع الباحث في حيرة القرارات العربية والسياسات المطبقة ليس في بلدان الاستقبال فقط ولكن ايضاً في بلدان المنشأ .

فإذا كانت المصاعب التي توضع في بلدان الاستقبال امام اليد العاملة العربية ، معروفة ، منها ما هو اقتصادي بحت ، ومنها ما هو غير ذلك، فإن الكاتب يضيف لنا بعداً قد لا يكون نوقش بافاضة ، وهو ان تلك البلدان المصدرة ، تملك النية ولا تملك القدرة على العمل . وكان على الكاتب هنا ان يوضح بأكثر ما يكون من التفصيل (عدم القدرة على الفعل) هذه في بلدان المنشأ، فلربما لو عرفناها لاستطعنا ان نضيف الى معلوماتنا الجديد .

النقطة المركزية الاخرى التي يشير اليها الكاتب هي انه بجانب الخلل في توزيع العمالة العربية وقلتها في الخليج ، هناك خلل هيكلي اساسي في توفر بعض المهارات في دول المنشأ نفسها ، بدليل ان بلداناً عربية لا تنقصها القوة البشرية ولا تنقصها القدرة الاستيعابية ، تتحول الى بلدان مستوردة للعمالة الاجنبية ، وتأتي بالطبع بتبريرات كثيرة لذلك. ولكن يبقى السؤال معلقاً ، فبلاد مثل اليمن الشمالي او الاردن، المفترض انها لا تحتاج الى عمالة اجنبية ، خاصة غير الماهرة وشبه الماهرة ، ولكنها مع ذلك تقوم باستيرادها .

ويعرج مؤلف الدراسة ليتحدث عن هم الهموم ، وبعجالة مبتسرة ، وهذا الهم هو التربية والتعليم والتدريب المهني ومدى ملاءمته لخطط وبرامج التنمية في الوطن العربي . ذاك القصور مشاهد في بلدان كثيرة عربية ، ولكنها ايضاً لا تملك القدرة على الفعل . الفكرة التي يطرحها الكاتب بهذا الصدد لا شك انها نبيلة ، وهي ان تقوم بلدان اليسر العربية بتمويل معاهد وبرامج تدريبية في دول منشأ اليد العاملة . كل ذلك جيد ولكن كيف؟ وبلاد المنشأ كما يقول الكاتب تعاني من عجز محسوس بالوفاء باحتياجات التنمية الخاصة بها بالنسبة لليد العاملة . وبعد ذلك تبقى امنيات الباحث هي امنياتنا في فكرة الاحلال وطرقه، والبحث لا بد من ان ينصب على طريقة تنفيذ هذه الامنيات .

ملاحظة ما قبل الاخيرة ، لقد لفت نظري ـ والكاتب يعمل في منظمة العمل ـ ان جل استشهاداته احصائياً مأخوذة من البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية . الا ان ملاحظتي في هذا المقام انه حتى مؤسساتنا التي من واجبها متابعة مثل هذا الموضوع الحيوي يبدو انها تفتقد الى المزيد من المتابعة العلمية .

اما ملاحظتي الاخيرة فإن الكاتب قد وفق واجاد فجاء عرضه سهلاً واضحاً ومقنعاً .

تعقيب ٢

نادر فرجاني

واجهتني في اعداد هذا التعقيب مشاكل عدة ، اذكر منها الآتي :

١ ـ احياناً ينشىء تراكم امور ثانوية مشكلة ، ويبدو ان هذا قد حدث في الدراسة محل النقاش .

فالدراسة تحفل بكثير من المقولات التي تحتاج لتمحيص . مثلاً ، هل يشهد مجال التدريب المهني « ما يشبه الثورة » ، ام ان « الورم » وصف افضل ؟ وهل صحيح ان « تأثير القطاع الحكومي في سوق العمل محدود للغاية »؟ ولنتذكر حالة قطر . وهل صحيح انه لم تنشأ « شركات مقاولات عربية كبرى » ؟ الكويت مثلاً فيها بعض الشركات التي وصلت لمستوى عالمي .

كذلك لم يتسم الرجوع للمصادر واستعمال البيانات الاحصائية احياناً بالدقة والتدقيق ، خاصة في القسم « رابعاً » .

٢ ـ إن معالجة الدراسة للنقاط التي محور الكاتب الموضوع حولها قد تباينت من اصابة كبد الحقيقة ، وببلاغة ، احياناً كما في حال مناقشة الاتفاقيات المنظمة للهجرة على المستوى العربي ، الى تزيّد لا علاقة واضحة له بالحجة التي يسعى الكاتب لاقامتها احياناً اخرى ، مثل العرض الخاص بمعدلات التسجيل بمراحل التعليم المختلفة وبرامج التدريب في البلدان العربية ، في معرض مناقشة ما اذا كانت هناك امكانية للوفاء باحتياجات بلدان الاستخدام من القوى العاملة الماهرة في بلدان المنشأ العربية .

٣ ـ وهي صلب التعقيب ، انه قد بدا لي ان اسلوب المعالجة قد أهمل نقاطاً جوهرية يطرحها الموضوع . وتصوري ان الدراسة كان يجب ان تتطرق الى النقاط الآتية :

ـ ما هو الوضع الحالي للتعاون العربي للحد من العمالة الاجنبية ، وليس لتنظيم الهجرة

عموماً ؟ هل هناك اتفاق على المبدأ ؟ وما هي الاطر القانونية والمؤسسية التي ترشد العمل لتحقيق هذا الهدف ؟ وما مدى الالتزام الفعلي بالأطر القانونية وفعّالية هذه المؤسسات ؟

ـ هل هناك من المبررات ما يدعو للعمل على تغيير الوضع الحالي ؟ وهل هناك فرصة حقيقية لذلك؟ بمعنى هل تقدر بلدان المنشأ على امداد بلدان الاستقبال بحاجتها من العمالة ؟ وهل يحتمل ان ينشأ الطلب من تلك الاخيرة ؟ وهل يمكن مقابلة كل من العرض والطلب بفاعلية ؟

ـ ما هي افضل السبل العلمية للتوصل لتعاون عربي اوثق في مجال الحد من القوى العاملة الاجنبية ؟

وبالمقابل تطرقت الدراسة للنواحي الآتية :

اولاً : تطور طموحات التعاون العربي في مجال الهجرة والتنقل .

ثانياً : قدرة بلدان المنشأ العربية على الوفاء بحاجات التنمية في بلدان الاستقبال من المهارات والكفاءات .

ثالثاً :العمالة الاجنبية الوافدة حيث يقدم لنا الكاتب بعض التقديرات لحجم وخصائص بعض مكوناتها .

رابعاً : الاحلال ، مجالاته ووسائله . وهذا هو عصب التحليل المقدم في الدراسة .

واذا استبعدنا القسم الثالث، الذي لم يضف في تقديري كثيراً لمضمون الدراسة الحالية، فإن المرء يلاحظ قدراً من التقابل بين اجزاء الهيكل المنطقي الذي اقترحناه للمناقشة وبنيان الدراسة المقدمة ، وإن كان يتضح ان هناك درجة من التباعد تزداد كلما انتقلنا من النقطة الاولى الى النقطتين التاليتين .

في القسم اولاً من الدراسة لم يقدم لنا الكاتب توصيفاً واضحاً للوضع الحالي للتعاون العربي في مجال الحد من **العمالة الاجنبية** .

وباختصار يمكن القول أنه لا يوجد اي تعاون عربي يذكر في هذا المجال ، وأن هذا الوضع يعود في المقام الاول الى ان بلدان الخليج العربية لم تتخذ ـ في مجملها ـ موقفاً حاسماً من انتشار العمالة الاجنبية تدعمه بأفعال مناسبة . والحق ان اتخاذ مثل هذا الموقف بحد ذاته كفيل بتحقيق انجاز مهم في الحد من العمالة الاجنبية وآثارها. فكما يشير الكاتب لا توجد مشكلة حقيقية في احلال العمالة العربية محل العمالة الآسيوية غير الماهرة ونصف الماهرة . ولا يقتضي الامر في واقع الحال تعاوناً عربياً في هذا المجال .

ولنناقش هذا الامر بقدر من التفصيل ، ماذا عن المواثيق الرسمية ! يبين الكاتب تشجيع الاتفاقيات العربية على « تعويض القوى العاملة الاجنبية بقوى عاملة عربية » . ولكن اوضح لنا ايضاً

حظ هذه الاتفاقيات من التصديق ، وهو محدود جداً . وحظ الاتفاقية الثانية الاكثر تواضعاً من ذلك ، قاصر على عدد يقل عن اصابع اليد الواحدة من البلدان المستقبلة لقوة العمل . وان كانت « استراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك » قد اكدت فكرة الاحلال نفسها ، الا ان « ميثاق العمل الاقتصادي العربي المشترك » الذي وقعه القادة العرب في عمان لم يشر الى هذا الموضوع . وحتى ان كان قد أشار فما الفائدة على اي حال ؟

وكثيراً ما تذكر الاتفاقيات الثنائية التي عقدتها بعض البلدان المستوردة للعمالة مع بلدان منشأ عربية كمثال على التعاون العربي في مجال تنقل القوى العاملة . وفي تقديرنا ان هذا غير صحيح . فهذه الاتفاقيات لا ترقى لمستوى نصوص الاتفاقيات العربية من حيث تشجيع تنقل العمالة العربية وضمان حقوقها . حتى ان كان لها مساهمة محدودة في هذا المجال ، فهي لا تساهم في مواجهة مشكلة العمالة الاجنبية في الخليج العربي ، اذ ان تدفقات العمالة التي تتم تحت هذه الاتفاقيات محدودة جداً .

هذا عن الاطار المبدئي القانوني. وغياب الموقف المبدئي ، في تقديرنا هو الاهم ، فالامر لا يحتاج لمواثيق واتفاقيات وانما يمكن أن يواجه باجراءات من جانب واحد في بلدان الاستقبال اذا توافرت النية الصادقة والعزيمة . ولكن حتى في هذه الحالة ، يقتضي الامر وجود مؤسسات خاصة بتنظيم التشغيل على المستوى القطري ، في كل من بلدان المنشأ والاستقبال وبتنسيق الانتقال بين بلدان المنشأ وبلدان الخليج العربية عن طريق شبكات ثنائية او شبكة قومية تقابل الطلب والعرض على فئات العمالة المختلفة . وبالطبع تكون الشبكة القومية هي التعبير السليم عن التعاون العربي في مجال تنقل الايدي العاملة على العموم ، وفي الحد من العمالة الاجنبية بالخليج على وجه الخصوص . فأين نحن من هذا ؟

إن تنظيم التشغيل على المستوى القطري في البلدان العربية ، ولأسباب تتباين في بلدان الاستخدام عن بلدان المنشأ ، بحاجة الى تطوير شديد . وقد أنشأت (المؤسسة العربية للتشغيل) لتكون ، في النهاية ، مثل تلك الشبكة القومية التي اشرنا اليها. ولكن التصور الآن ان المؤسسة ستركز في المرحلة الاولى من نشاطها على تكوين نظام معلومات للقوى العاملة في البلدان العربية (وكيف يمكن تكوين هذا في غياب المعلومات عن القوى العاملة في البلدان العربية كل على حدة !) وقد انعقد اول مجلس ادارة للمنظمة منذ اسابيع قليلة في ظروف لا توحي بالاطمئنان على مستقبلها . اما المؤسسة الام ، منظمة العمل العربية ، فربما كانت في حال اسوأ . وليست هذه الامور الا انعكاساً لتردي العمل العربي المشترك عموماً في الفترة الحالية .

وفي القسم ثانياً من الدراسة يقدم لنا الباحث عدة مؤشرات عن فائض العمالة المتوقع في بلدان المنشأ العربية ويدعي انه يمكن ان يغطي الحاجة الكلية للعمالة الوافدة في بلدان الاستقبال الرئيسية . وبدون الدخول في الاساس التي قامت عليها هذه الاسقاطات ، وكل اسقاط رهين الفروض التي قام عليها ، والتي لا يقدمها الكاتب ، فإننا نرى ان هذه المقولة في جوهرها

مقبولة ، فماذا يمنع اذاً ان تجد البلدان العربية النفطية حاجتها من العمالة في مصادر عربية ؟

يتنبّه الكاتب الى ان الكم لا يكفي ، وأنه لا بد لتوفر هـذه الامكانيـة بحق ان تتمكن البلدان العربية المصدرة للعمالة من تقديم هذا التركيب المهاري المطلوب للوفاء بحاجة بلدان الاستخدام . ولكنه ، يقدم لنا عرضاً عن التطور الكمي للتعليم والتدريب ، دون ان يتمكن من الاجابة عن التساؤ ل الاساسي المطروح . وهذا يقودنا الى احدى النقاط الجوهرية التي تتعلق بموضوع هذه الدراسة ، وغيره في اطار الندوة . وهو افتقادنا الشديد للدراسات الجادة والعميقة الخاصة باسقاطات القوى البشـرية بمعنـاها الاجتمـاعي ـ الاقتصادي الـواسع في اطـار عربي تنموي . وهذه مهمة ليست لفرد وانما لمؤسسة عربية . ولكن اذا أردنا اجابة ، ولو جزئية ، عن السؤ ال المطروح فإن نتائج اسقاطات البنك الدولي تشير الى انه ، في حدود الظروف المتوقعة ، ينتظر ان تعاني بلدان المنشأ ذاتها من عجز واضح في بعض قطاعات العمالة الماهرة وحتى نصف الماهرة مع فائض كبير في العمالة غير الماهرة .

ويرى الباحث ان بلدان المنشأ ليست بقادرة على تطوير قواهـا البشريـة . وقد نتفق مـع الاستخلاص ولكن لأسباب مختلفة . فلا نرى ان القيود على تطوير القوى البشرية هي بالاساس مالية ولكنها في الحقيقة اجتماعية ـ سياسية . ولكننا ايضاً نؤمن بأن تعاوناً عربياً في هذا المجال يقوم على تضامن البلدان المصدرة والمستقبلة لقوة العمل ، يشكل الحل الامثـل لتطويـر القوى البشرية لخدمة التنمية العربية .

ولكن حتى بفرض توفر التركيبة المهارية المطلوبة لبلدان الخليج العربي في الوطن العربي ، فإن هناك أسباباً جوهرية في تقديرنا تقف دون تدفق عرب وافدين بدلاً عن الاجانب في الخليج العربي . فهناك تغيير اجتماعي ـ سياسي مؤاتٍ مطلوب اولاً في بلدان الخليـج ذاتها ، كـما ان كثيراً من انماط النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي بحاجة لتبديل . وهذه امور لا تتم بسرعة .

ولكن ، هل هناك ضرورة لتغيير الوضع العربي القائم حيال مشكلة العمالة الاجنبية في الخليج . نرجو ان يكون في مجمل ابحاث الندوة ومناقشاتها حتى الآن ما يؤكد هـذه الضرورة ويدعو اقطار الخليج العربي الى اتخاذ موقف حاسم مؤيد بالفعل تجاهها .

إلا أننا نؤكد على انه في غياب الاطر المؤسسية القادرة على تحويل هذه المواقف الى واقع معاش فلا سبيل الى تحقيق الاهداف المبتغاة منها .

ونترك القسم « ثالثاً » من الدراسة جانبـاً لنتحول للقسم الاخـير من الدراسـة وهو عن الاحلال : مجالاته ووسائله . وهذا الموضوع ، وهو مهم ، لا يشكل ، في نظرنا ، صلب القسم الاخير الواجب لهذه الدراسة .

وكان المفروض ، طبقاً للمخطط الاصلي ، ان يكون الاحلال موضوعاً أسـاسياً لأوراق اخرى ولكنها لم تتطرق اليه بما يكفي . ولهذا نرى انه من المفيد مناقشة بعض النقاط التي عرضتها الدراسة الحالية في هذا الصدد .

بداية نود ان نقول ان الاحلال في نظرنا ثالث اولويات ثلاث في مواجهة مشكلة العمالة الاجنبية . الاولى : هي التقليل من احتياجات العمالة ككل ، كما سبق ان اشارت بعض البحوث والمناقشات . والثانية هي العمل على ان تلعب القوى العاملة المواطنة دوراً اكثر فعّالية في النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي .

ويرشح الباحث البحرين وعمان وقطر والامارات لأن تكون لاحلال قوة العمل الاجنبية فيها اولية اولى . ولا شك ان المعيار الذي اتبع في تحديد هذه الاولوية هو ارتفاع نسبة الاجانب في قوة العمل الى حدود بالغة الكبر . ولكن من جانب آخر ، يجب ان نتذكر ان بلداً كالعربية السعودية يضم اعداداً كبيرة من الاجانب وإن كانت نسبتهم لا تصل لمستوى البلدان الاصغر .

كذلك يرى الباحث ان اي محاولة للاحلال لا بد من ان تتجه الى القطاع الخاص، مرة اخرى بسبب ارتفاع نسبة العمالة الاجنبية فيه . ولكن هل العمالة الاجنبية في القطاع الحكومي مبررة ؟ واذا كان لبلدان الخليج ان تأخذ موقفاً من تفاقم العمالة الاجنبية أفلا يحسن بالحكومات ان تأخذ المبادرة وتضرب المثل ؟

ويقدم لنا الباحث بعض الاقتراحات للاحلال في بلاد الاولوية الاولى الاربعة. ونتوقف قليلاً عند هذه المقترحات التي تواترت في اكثر من دراسة قدمت في هذه الندوة، وتتمثل في وضع تصورات رقمية لاحلال عدد من العمال الاجانب ، ونتساءل هل هذه مقترحات ام تمنيات ؟ في تقديرنا ان اي مقترحات ـ لتكون قابلة للتنفيذ ـ يجب ان تعاضدها شبكة من الاساليب القابلة للتنفيذ ، والتي تمتد الى النسيج الاجتماعي ـ الاقتصادي للمجتمع الذي يجب ان يعامل بأشكال مختلفة لكي يعزز التغيرات الكفيلة باحداث هذا الاحلال . ولا نعتقد انه تتوفر لدينا المعلومات اللازمة ، ولا دراسات وضع السياسات المطلوبة للتوصل لهذه المقترحات .

ولنعد الآن الى الاحتمالات المستقبلية للتعاون العربي في الحد من العمالة الاجنبية ، في اطار ترشيد الطلب على العمالة الوافدة ككل وتعظيم دور العمالة المواطنة ، ويفرض توفر الارادة في بلدان الخليج .

من اهم النقاط التي يثيرها الباحث في تقديرنا هي انه يمكن للتعاون العربي في مجال الحد من العمالة الاجنبية ان يبدأ في مجال العمالة غير الماهرة ونصف الماهرة ، وهي الجزء الاكبر من العمالة الآسيوية . ويلاحظ ان ذلك ايضاً هو قسم العمالة الاجنبية الذي له اكبر الاثر على الثقافة العربية .

اما في مجال القوى العاملة الماهرة والمهنية عالية التأهيل فلا بد للبلدان العربية كلها من أن تنصرف لعملية تدريب واعداد مهني على كل مستويات المهارة للوفاء بحاجة البلدان ذاتها ما أمكن من ناحية ، ولمعاونة بلدان الخليج العربي على مجابهة طلب مرشد على العمالة الوافدة بعاملين عرب من ناحية اخرى .

وهنا نود الاشارة من حيث المبدأ الى ان البلدان العربية الخليجية لا تنظر بعين الرضا للاستثمار في تنمية القدرات البشرية العربية الوافدة اليها . والعربي الوافد لا يتمتع بفرص التدريب والتطور على قدم المساواة مع المواطن . وانما ينظر اليه على انه اصلاً تم تكوينه في مكان آخر ويجري استهلاكه في بلد الاستخدام لقاء أجر . وقد برر هذا التصور على اساس انه لا يمكن ان يطلب من حكومات هذه البلدان ان تعطي للوافد حقوق المواطن . وقد يكون هذا صحيحاً في بعض الامور ولكنه ليس مقبولاً في تقديرنا في هذا المجال بالذات . وتكفي الاشارة الى ان بلدان الخليج العربية في الواقع تستهلك رأس مال بشري تم تكوينه في البلاد العربية المصدرة لقوة العمل ، وظروفها المالية ولا شك اقسى . ومن ناحية اخرى ، اشار كثير من الدراسات الى انخفاض الانتاجية الاجتماعية للوافدين نتيجة للشعور بعدم الاستقرار والانتماء ، ولا ريب ، ان منحهم فرص التدريب سيساعد على التخفيف من هذه المشكلة .

ولكننا ندعو الى تصور ابعد من هذا مؤداه ان تقتنع بلدان الخليج العربية بأن استثمارها في تنمية القوى البشرية في الوطن العربي ، داخل حدودها ، او خارجها ، هو الاستثمار الاجدى في الاجل الطويل . ليس فقط من منظور توفير امدادات للقوى العاملة المطلوبة فيها ، ولكن ايضاً من حيث انه الاستثمار الانجع في التنمية القومية وهي السبيل الوحيد للتنمية في الخليج العربي .

ونعتقد انه في هذا الاطار يقدم لنا الباحث اقتراحه الاساسي « بتخصيص ١ بالمائة من الاعتمادات المخصصة لمشاريع التنمية . . لتنمية الموارد البشرية » . بالاضافة الى « اعداد برامج قابلة للتنفيذ تعنى بالكفاءات العالية » . ولا يفوت الكاتب التنبيه الى اهمية الاطر المؤسسية القطرية والقومية اللازمة لتحويل هذه « الاماني » الى واقع حي ومعاش .

ولكن يحق لنا ان نتساءل؟ ما هي فرصة مثل ذلك التصور، ومثله كثر ، في الخروج الى حيز الواقع؟ لعل لنا في التطورات التي سبقت وتلت مؤتمر القمة العربي الحادي عشر عبرة . فقد تحول الاعداد لخطة للتنمية القومية الى عقد للتنمية كان يفترض ان تقدم خلاله المساعدة للبلدان العربية الاقل نمواً ، وما لبث هذا الاخير ان تجمّد .

المناقشات

١ ـ جاسم القطامي

يقلقني موضوع توزيع العمالة في الوطن العربي . مصر يبلغ عدد سكانها ٤٥ مليوناً ورقعتها الزراعية ٦ ملايين فدان ، كيف يعيش ٤٥ مليوناً على ٦ ملايين فدان ؟ وفي الجزيرة والخليج بكل الثروة الكامنة فيه ، لا يتعدى سكانه الـ ٥ ـ ٦ ملايين فقط . لا بدمن توزيع الشعب العربي على رقعته وخصوصاً الجزيرة العربية ، هذه الجزيرة يعني يجب ان نستقدم اليها السكان العرب ويجب ان نحميها من الغزو الاجنبي ، هاتان نقطتان اساسيتان .

٢ ـ جودة عبد الخالق

لي ملاحظة جوهرية وعدة ملاحظات فرعية .

الملاحظة الجوهرية تتعلق بقضية اثيرت اكثر من مرة بخصوص الجهد العربي المشترك لتوفير الكوادر البشرية . وتصاغ القضية باكثر من طريقة ، احداها تقول: يجب على دول « اليسر » ان تساعد دول « العسر » . وانا ابتداء اعترض على التسميات « اليسر والعسر » الواقع خلاف ذلك . لكن اهم من هذا اننا لسنا ازاء طرف فاعل للخير (ولا اقول محباً له بالضرورة) يعطي الطرف الأخر . نحن ازاء مشاركة او مساهمة وليس مساعدة . ان للبلدان المستوردة للعمالة مصلحة لا تقل عن مصلحة الدول المصدرة في المحافظة على هذا المصدر للثروة وتنميته . هذه مسألة اردت توكيدها منعاً للخلط .

اما **الملاحظة الفرعية فهي** : يشير الباحث دون حذر الى شيوع البطالة المقنعة في البلدان العربية . وأنا اؤكد له انه حتى بالنسبة للاقتصاد المصري لم يعد هناك وجود للبطالة المقنعة في معظم القطاعات ، تأكيداً ليس في الزراعة ، وربما كان محلها الوحيد قطاع الادارة الحكومية .

ـ يذكر انه يتوقع ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في البحرين من ٣,٣ بالمائة الى ٨,٦ بالمائة بين الاعوام ١٩٧١و١٩٧٩ . والسؤال هو هل البيانات عن المرأة المواطنة ام المرأة المقيمة مواطنة كانت او غير مواطنة؟ اذا كان المقصود الاولى فأنا اشك في هذا كثيراً ، لأن القفزة غير مسبوقة تاريخياً . لذا ارجو التوضيح .

٣ ـ عبد الرحمن الدرهم

ان جميع بلدان الخليج العربي اعضاء بمنظمة العمل العربية ويساهمون بدعم المنظمة وايضاً بوكالاتها . ولكن هل يستطيع ان يجيبني السيد محمد الامين فارس كم تم من تخريج كوادر فنية عربية تستطيع ان تفي بحاجة بلدان الخليج العربي من حيث العمالة ؟ هل المؤسسة العربية للتشغيل قامت بدورها الذي من اجله انشئت؟ لقد اعفاني د. محمد الرميحي الكثير من الكلام الذي اردت ان اقوله . ان بلدان الخليج العربي لديها النية الحسنة في استقدام الايدي العربية ، ولكن نأسف لعدم وجودها وقدرتها . ونأسف لعدم تنميتها من قبل القائمين والمسؤولين على تنمية الموارد البشرية العربية .

٤ ـ عبد الفتاح ناصف

احصر تعليقي في النقاط السريعة التالية :

١ ـ يبدو ان بعض الارقام والاحصاءات التي تضمنها البحث مثيرة للشك . واكتفي بالاشارة لمثالين هما : تقدير نسبة البطالة في بلدان المنشأ بما يتراوح بين ١٤ و ٣٠ بالمائة ، بالاضافة الى البطالة المقنعة ؛ وتقدير معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي للذكور بحوالى ٢٦ بالمائة !!

٢ ـ ارجو ان يكون واضحاً ان الاحلال لا يعني طرد العمال الاجانب واحلالهم بالعمال العرب . فعملية الاحلال ينبغي ان تكون تدريجية مدروسة . ولعل المرحلة اللاولى في مثل هذه العملية ، حينما تبدأ ، يمكن ان تنطوي مثلاً على تفضيل العمال العرب عند استجلاب عمال جدد حتى لا تتفاقم اوضاع العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي .

٣ ـ لقد حاول الباحث بذكاء ان يعرض اقتراحاته بحيث يغطي الكثير من الاسباب والعوامل التي ادت الى زيادة اعداد ونسب الوافدين الاجانب ؛ وكأن لسان حاله يقول هذا هو الطريق للحل وهو سهل . وهذا يقودني الى التساؤل : هل الرغبة او الارادة السياسية موجودة في اقطار الخليج لتحقيق الهدف الذي يسعى اليه الاخ فارس بمقترحاته ؟ انني اشك في ذلك . والواقع اننا ، باخلاص وبصدق ، نحاول ان نقنع المسؤولين في اقطار الخليج بالاشارة الى التخوف من العمالة الاجنبية فقط ونطالبهم بالتخلص منها باحلالها بالعمالة العربية ، ودون ان نقدم الاقتراحات التي ينبغي ان تطبقها دول المنشأ التي اشار اليها د. الرميحي والتي اتفق معه في الكثير منها .

وباختصار فإننا كمن يطلب منهم التحول من الخوف من العمالة الاجنبية الى الخوف من

العمالة العربية . وفي رأيي ، ان المهمة الرئيسية تتمثل في اقناع المسؤولين باقطار الخليج العربي بامكانية احلال الامان مع العمالة العربية محل الخوف من العمالة الاجنبية . ان تحديد كيفية بلوغ هذا الهدف يساعد على تطبيق كافة المقترحات المقدمة لحل الاشكالية موضوع الندوة بسهولة ودون أي تحفظات على اي منها .

٥ ـ عبد المالك التميمي

إن مسألة التعاون العربي الحقيقي لا يمكن أن تتم في ظل التخلف والتجزئة التي يعيشها الوطن العربي . لدينا جامعة عربية ولدينا منظمات عربية على المستوى القومي ، واخرى على المستوى الاقليمي ، وهناك اتفاقيات غير مصدقة وان كانت مصدقة فلا تطبق في الواقع .

المسألة ليست في نسبة ما يجب استخدامه وتوجيهه الى تنمية الموارد البشرية ولكن من سيقرر ذلك ومن هو المستعد لتنفيذ ذلك ؟!

اننا يجب ان نتحرك في حدود الممكن ولكن ما هو الممكن في ظل الاوضاع القائمة ؟ انا اتفق مع د. فرجاني في انه ليس هناك تعاون عربي حقيقي . اننا كلنا نتألم لعدم وجود تعاون عربي حقيقي في هذا المجال . ولكن التعاون الحقيقي غير موجود في اي مجال عدا المجال الامني ، والتعاون قضية شاملة تتطلب اوضاعاً تشعر بأهمية التعاون والتنسيق بعيداً عن التقوقع والممارسة في الكيانية الاقليمية في الواقع العملي .

٦ ـ عبد الوهاب حميد رشيد

ـ لدي مجموعة اسئلة او ملاحظات تتعلق بالمدخل لبحث حركة القوى العاملة . هل ان «حركة القوى العاملة القائمة تجسم وحدة الحاضر والمستقبل» كما وردت في الفقرة الاولى من مقدمة البحث ام انها ظاهرة مصاحبة للتطورات النفطية .

ـ اعتقد ان السؤال الحاسم الذي يبقى بحاجة الى اجابة صريحة وليست صعبة في اطار المعلومات المتاحة ، هو هل حركة انتقال الايدي العاملة العربية بالذات هي ظاهرة تكاملية ، اي مساهمة للتكامل الاقتصادي العربي ، ام انها تشكل امتداداً لظاهرة التدويل الاقتصادي والتقسيم الدولي للعمل والتطورات النفطية ؟

ـ فالتكامل الاقتصادي لن يقوم بمجرد توفر الشروط الاقتصادية الضرورية كالموارد وانما بتوفر الارادة . لأن التكامل هو في حد ذاته عملية ارادية مقصودة تعبر عن المصلحة القومية . ومن المعروف ان هذه الارادة وهذه المصلحة غائبة عن العمل الاقتصادي العربي المشترك وعن تعامل الانظمة العربية مع بعضها في هذا السياق ، وان الارادة القائمة هي ارادة النفط المرتبطة بمصالح الاقتصاد الرأسمالي العالمي .

ـ اذاً أليست ظاهرة الهجرة هذه هي في حقيقتها مصاحبة للتطورات النفطية التي برزت في زيادة الانتاج الى حدود غير مبررة من وجهة نظر المصلحة العربية او القطرية ، وفي توسيع

الاستهلاك وتعميق الفصل بين الدخول والانتاجية واضعاف ارادة العمل والحس الوطني وزيادة الاتكالية واللامبالاة ، والتي يمكن ان تؤدي كلها في النهاية الى ضمور العلاقة المقدسة بين الوطن والمواطن ؟

٧ ـ احمد مراد

أود ان اشكر الباحث على بحثه الذي دخل به مدخلاً تاريخياً ، فعالج فترة احلام الوحدة وفترة تهافت آمال الوحدة ثم مرحلة الاعداد لفترة ما بعد النفط. ماذا تعني هذه الفترة؟ خاصة وان فترة ما بعد النفط ستأتي بعد ٣٠ ـ ٧٠ عاماً فماذا نعمل بهذه الفترة .

وقد ذكر الباحث مصادر اضافية لتحسين موارد العمل وهذا حسن ، وحبذا لو اضاف الباحث ، ما هي الاحتياجات . ليكون لدينا ميزان معين للعمل بين بلدان المنشأ وبلدان الاحتياج. وفي هذه المصادر لم يعالج الباحث ثلاث عقبات قد تقف امام انتقال اليد العاملة هي : الاجور ، والتركيبة المهارية وكفاية العمالة في بلدان المنشأ . ان العمال ليسوا كيساً ينقل من هنا الى هناك ، فالعامل العربي لا يشتغل بشروط واجور العمال الآسيويين انفسهم ، والتركيبة المهارية الخاصة في بلدان المنشأ العربي ، هناك دلالات فعلية على عدم كفاية اليد العاملة فيها . وقد اشير بذلك الى مصر والاردن وربما بلدان اخرى . كما انه ليس هناك من دليل على ان التركيبة المهارية متناسبة مع احتياجات البلدان الخليجية .

وثمة ضرورة للتفكير بترشيد الاستخدام في البلدان الخليجية مع سياسة الاحلال التي يجب ان تجري بصورة متدرجة ، كما ذكر د. الرميحي ود. ناصف . وهذا الترشيد يشتمل على رفع كفاية الادارة واعادة تنظيم تجارة التجزئة الافرادية على اسس جماعية كما هو حال الجمعيات التعاونية في الكويت ، حيث يوفر ذلك كثيراً من قوة العمل اللازمة للاقتصاد القومي .

الاقتراحات المقدمة جيدة كلها ، وانا اؤيدها ،ولكن يبقى التساؤل الكبير : كيف؟ ما هي الوسائل والطرق والاسس . ان الاقتراحات قطرية بأكثريتها ومطلوبة من بلدان الخليج ، ولكن يفترض ان تقوم بلدان المنشأ بانجاز موقف مقابل يسمح بتحقيق هذه الاقتراحات والاستفادة من سياسة احلال العمالة ربما في مجال الاستثمار والاستثمار البشري او غيرهما .

٨ ـ عزيزة حلمي

هناك ملحوظة تربط بين عبارة وردت في بحث د. عبد المالك التميمي هذا الصباح وهي تقول بأن منطقة الخليج العربي اصبحت تشكل ملجأ لتشغيل العمال من آسيا برعاية حكوماتها ، او ربما بتخطيط منها ، وبين عبارة وردت في البحث المقدم من الاستاذ الامين فارس وهي تشير الى ارتفاع القدرة التنافسية للعمالة الكورية. فمن المعروف ان الحكومة الكورية تقوم بتجنيد الافراد للمشاركة في معسكرات العمل. واقول تجنيداً لأنها تعتبر خدمتهم تلك عوضاً عن خدمة العلم او الخدمة العسكرية ، وبالتالي فإن تكلفة العمالة تكون متدنية للغاية ، الامر

الذي يقوي قدرتها التنافسية ويؤكد وجود تخطيط يستهدف الغزو العمالي الآسيوي لهذه المنطقة .

٩ ـ عبد المؤمن محمد العلبي

اثير الملاحظات التالية :

الملاحظة الاولى : ان التعاون في الحقيقة قائم الا ان آلياته تقتصر على امكانية تحقيق الاهداف المثارة ، وفي رأيي ان المشكلة تكمن ، هل التعاون يجب ان يأخذ صيغة الاتفاقيات الثنائية التي يمكن أن تنشأ بين دولة اجنبية وبلد عربي في صيغة تعاون ثنائي ام انها مساعدات مالية ثنائية الاطراف او متعددة الاطراف او جماعية ، ام انها غير ذلك . وأرى بأن التنمية العربية الشاملة ليست الا مسؤولية والتزاماً مصيرياً للامة العربية بأخذ الابعاد التكاملية ، فهي لا بد ان تتعاظم لتغدو اكثر اثراً وابلغ نفعاً في ظل التكتلات الدولية .

الملاحظة الثانية : ارى ان بعض البلدان بدأت تستورد العمالة العربية وهي في الوقت نفسه مصدرة لها دفعت الى ذلك لاسباب تقوم على نظرية الربحية التي تكمن في آلية الانتاج والتوزيع .

الملاحظة الثالثة : عن تخصيص ١ بالمائة لصندوق تنمية الموارد البشرية وجدواه ، اقول ان المشكلة ليست بالتخصيص فحسب بل بتجسيد الاهداف في آليات تنفيذ لتمكن من الدفاع عن المصير العربي المشترك للامة العربية من منظوره القومي غير العاطفي ، وانني اتفق تمام الاتفاق مع المقترحات المستقبلية لتطوير العمل العربي في هذا المضمار .

الملاحظة الرابعة : هناك معوقات قائمة لدى البلدان العربية المصدرة للعمالة العربية ، يمكن تصنيفها الى مجموعتين :

المجموعة الاولى : قانونية وادارية تتصل بقوانين الخدمة المدنية التي تشكل اكبر معوقة لانتقال القوة العاملة ، والنظرة الى انتقالها يعتبر لدى عدد من البلدان العربية خسارة يتعين الحد من آثارها السلبية . وقد آن الأوان لاعادة النظر في صياغة هذه القوانين من منطلق عربي تفتقد اليه ، وقد يكون ثميناً ان يصدر قانون موحد للخدمة المدنية مع انه امل نصيبه من التحقيق ضئيل في المنظور القريب .

المجموعة الثانية : اقتصادية واجتماعية لدى الافراد والمجتمع ، فهي بالنسبة للافراد تشكل عامل جذب الى البلدان العربية المستوردة ، اما بالنسبة للمجتمع فإنها تشكل معضلة في كثير من الاحيان تجاه تنفيذ خطط التنمية الوطنية .

١٠ ـ عبدالله النيباري

ملاحظتي تتعلق بنقطة تذكير ، فعندما يتفرع النقاش للتفاصيل لا بد من التذكير بالنقطة المركزية .

ان الحلول المقترحة من اجراءات للحد من العمالة الاجنبية المهاجرة ، ومن اجراءات لتشجيع العمالة العربية بدلاً منها ، واحلالها محلها . ، والتطبيق للمواثيق والمعاهدات والاتفاقيات العربية ، وانشاء صندوق عربي لاعداد القوى البشرية على مستوى الوطن العربي ، تساهم فيه البلدان المستقبلة باعتبار ان المساهمة في هذا الصندوق هو استثمار مشترك تستفيد منه البلدان المستقبلة كما تستفيد منه بلدان المنشأ .

ولكن يجب ان نتذكر اننا نقترح هذه الحلول في غياب الحل الجذري الذي يشكل المدخل الصحيح للتنمية السليمة ، وهو التكامل الاقتصادي العربي ، فمن خلال اطار التكامل الاقتصادي يتم الاستثمار التنموي وفق ما تشير به دراسات الجدوى الاقتصادية . وقد أفرزت هذه الدراسات ان من الافضل والاجدى ان يتم انتقال رأس المال الى حيث تكون العمالة والعناصر الاخرى لا العكس . ضمن هذا الاطار يتم الترشيد الاسلم لاستخدام مواردنا الاقتصادية لتنظيم الثمار لمصلحة مجتمعاتنا العربية ولمصلحة البشرية والتقدم الحضاري الانساني .

١١ ـ جورج القصيفي(*)

أود عرض بعض الافكار التي استخلصتها من مجمل الندوة .

المحور الاول ، توصيف الظاهرة : اذا كان بامكاننا ان نقول اليوم ، في عام ١٩٨٣ ، ان حجم ظاهرة الهجرة في منتصف السبعينات قد اضحى شبه واضح نتيجة لتسرب معظم بيانات التعدادات التي اجريت في تلك الفترة ، الا ان حجم خصائص هذه الظاهرة في الثمانينات ما زال شبه مجهول نتيجة لاخفاء المعلومات . وبالتالي لا بد من حث المسؤولين في الدوائر الاحصائية المعنية على نشر هذه البيانات ، كما لا بد من ايلاء الوضع في العربية السعودية اهتماماً خاصاً بصفتها القطب الجاذب الاكبر للمهاجرين، ويا حبذا لو كان بالامكان تكريس ندوة خاصة عن هذا القطر ، يطرح خلالها ما تيسر من البيانات الخاصة بالسكان والاستخدام . كما ان الجامعات في البلدان الخليجية مدعوة اكثر من اي وقت مضى ، الى توجيه طلابها الى بحوث ميدانية تتصف بالصغر النسبي لعينتها وبالتفصيل النسبي لاستبيانها وذلك لدراسة الاحوال المعيشية للعمال المهاجرين .

المحور الثاني ، الاسباب والآثار : لا بد من الاعتراف صراحة بأننا نحمّل العمالة الآسيوية الكثير الكثير من اخطائنا الذاتية لا بل جعلناها كبش فداء لمجمل مسيرتنا التنموية الخاطئة . ولقد وصلنا بذلك الى حدود التهويل وقرع طبول الحرب . وبالرغم من اني لا انكر بعض المخاطر المتأتية من جراء الغرف من بحر هذه العمالة ، الا انه يجب ان لا ننسى ان الخطر الرئيسي يأتي من الغرب اولاً ، فهو المتحكم بسياسة انتاج نفطنا كما هو الذي املى علينا هذا

(*) تعقيب عام على الندوة ارتأينا ايراده هنا . (المحرر)

النمط من النمو او التحديث الاقتصادي الذي يشهده مجتمعنا في الخليج اليوم . ولا بد لي من ان اشير الى نقطة منهجية في دراسة آثار الهجرة الا وهي صعوبة التمييز بين مختلف مسببات هذه الآثار ، فمنها ما هو داخلي ومنها ما هو عائد الى الهجرة بحد ذاتها ، ولقد تغافلنا في معظم الاحيان عن الاسباب الداخلية وحملنا العمالة الوافدة معظم الظواهر المرضية . اما بالنسبة لاسباب تعاظم الهجرة الآسيوية فأعتقد اننا أغفلنا السبب الرئيسي الا وهو سياسة انتاج النفط . فنحن امام الدوامة التالية : يفرض الغرب علينا انتاج كميات معينة من النفط لتفي بحاجات التخزين والتصنيع عنده ، ثم نقوم نحن باستثمار القسم الاكبر من عائداتنا النفطية في الدول الغربية نفسها ، ونستثمر اليسير اليسير في اقطارنا. ولقد نجم عن هذا الاستثمار المحلي جميع المشاكل التي نعالجها في ندوتنا هذه. فيجب ان لا ننسى ابداً اننا نعالج الفرع لا الاصل . وبالتالي علينا ان لا ننسى ابداً ان القسم الاكبر من عائداتنا محجوز في الغرب ، واشدد هنا على تعبير محجوز ، كما علينا ان لا ننسى ان المتحكم الاول والاخير في سياسة انتاج نفطنا هو الغرب . فإذا كنا قد قبلنا بسياسة الانتاج هذه ، فعلينا ان نقبل بجميع نتائجها ، ضمن هذه الصورة يبدو لي اننا تحاملنا كثيراً على العمالة الوافدة الآسيوية ، والاخطر من ذلك اننا تناسينا مصدر الخطر الحقيقي الا وهو الغرب .

المحور الثالث ، مقاربة الحل : اذا كنا قد اخطأنا في تحديد المصدر الرئيسي للخطر ، الا اننا اصبنا نقطة اساسية في مقاربة الحل ، الا وهي معالجة مسألة العمالة الوافدة من ضمن منظار التكامل الاقتصادي العربي ، هذا هو الطريق الصحيح الذي لو سرنا عليه لتحصّنا ضد اطماع الدول الكبرى، وإن لم نسر عليه فسنفقد ليس فقط عروبة الخليج ، بل وعروبة بقية المناطق ايضاً . الا انه يبقى علينا ان نتساءل عن الخلفية الفكرية للمسيرة التنموية المنشودة . وللاجابة عن هذا التساؤ ل لا بد لي من القول ان معظم الخلفيات الفكرية التي طرحت في ندوتنا هذه تفاوتت من خلفية ليبرالية الى اخرى ماركسية ، بالرغم من ان معظمنا يشكو ليس فقط من سيطرة الغرب المادية والعسكرية بل من سيطرته الثقافية . اننا نطمح الى حل مسائل التنمية العربية ولا نملك بين ايدينا سوى مناهج استقيناها من مختلف المدارس الغربية. فإلام هذا الاغتراب ؟ لماذا لا نرجع الى تراثنا العربي الاسلامي نستنبط بالاستناد الى هذا التراث العظيم الحلول لمشاكلنا التنموية المعاصرة ؟ لماذا حنّطنا تراثنا في المساجد ورحنا نفتش تارة غرباً وطوراً شرقاً عن حلول لمسيرتنا التنموية؟ ان الخروج من هذه الدوامة يتطلب منا نحن المثقفين الهادفين الى تغيير جذري يتلاءم مع مصلحة السواد الاعظم من مجتمعنا ، ان نعاود بناء ذاتنا مسترشدين بحضارتنا العربية الاسلامية الاصيلة . ويا حبذا لو ان مركز دراسات الوحدة العربية ، وقد عوّدنا على الجرأة والمبادرة في طرح مواضيع ندواته ، يا حبذا لو ان هذا المركز يتبنى ندوة حول الاسلام والتنمية . ان ندوة كهذه تأتي تتويجاً لما كان المركز قد بدأه مع ندوة الاسلام والقومية العربية ، كما تأتي لتلبي رغبة العديد العديد من مثقفينا الشرفاء الطامحين في تغيير جذري لمجتمعنا العربي والطامحين في انتهاج خط استقلالي اصيل .

١٢ ـ محمد الامين فارس يرد

ليس بالمستطاع الرد على كل التعقيبات والتعليقات في حدود الوقت المخصص .

على ان اوضّح هويتي في البداية ، فما ورد في الورقة او على لساني ، لا ارتباط بينه وبين منظمة العمل العربية ، والا كنت ظلمت نفسي وظلمت المنظمة . وفيما يتعلق بدور المنظمة فقد أشرت الى جانب من ذلك في بداية الدراسة . وللعلم فالمنظمة ذات تمثيل ثلاثي يشمل الحكومات والنقابات واصحاب العمل ، والاستاذ عبد الرحمن الدرهم ، احد المعلقين ، عضو بارز في مؤتمر العمل العربي الذي يحدد سياسة المنظمة في اجتماع دوري سنوي ، كما ان للمنظمة مجلس ادارة يراقب نشاطها ويرأس هذا المجلس مندوب المملكة العربية السعودية . ان لكل منا قِناعه ، ومزية هذه الندوة انها مثلت فرصة نادرة ازاح فيها كل واحد منا قناعه .

اما بالنسبة للموقف من الحلول المقترحة فعلي ان اذكر ان الدراسة نبهت منذ البداية ان ما جاء فيها مبني على فرضيتين اساسيتين ، هما الصفة القومية للتنمية ، وبقاء بلدان الخليج العربي عربية ملتحمة مع باقي البلدان العربية . وفي اسقاط الفرضيتين يصبح ما جاء في الدراسة ترفاً فكرياً بل ربما لغواً. اضافة الى ذلك ، فما جاء في الدراسة لا يعتبر اقراراً بأنه ليس في الامكان احسن مما كان ، ولكنه محاولة للالتزام بالواقع كمنطلق لمحاولات اصلاح وتغيير .

قضية دقة البيانات والمؤشرات قضية تعاني منها هذه الدراسة بشكل خاص ، وذلك لانها تتعامل مع معطيات عديدة من المعلومات والبيانات والافكار دون ان تهدف الى فحص دقة المعطيات في مجال محدد ، بل تأخذ منه اتجاهاته فقط .

تلخيص عام للندوة

نادر فرجاني

نأتي الى ختام ندوة « العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي » بعد اربعة ايام قدم الينا خلالها اربع عشرة دراسة تعرضت لشتى جوانب الموضوع وأغنيت بخمسة وثلاثين تعقيباً ، كما دار النقاش العام حولها في الجلسات لأكثر من عشر ساعات .

ولئن كان من جامع بيننا طوال هذه الفترة ، فيقيني انه كان الحرص الشديد على بلدان العرب المطلة على الخليج، والرغبة الاكيدة في ضمان ازدهارها وصولاً الى التقدم في الوطن كله . كان هذا همنا ، وان اختلفت الاجتهادات . وعلينا ان نتذكر ان للمجتهد اجراً وإن لم يصب .

لقد بدأ التخطيط لهذه الندوة من فرضية ان خصائص العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي تثير اشكاليات تتعلق بآثارها على البناء الاجتماعي ـ الاقتصادي واحتمالات التنمية في الخليج العربي ، مما يوجب دراستها بعمق من منظور قومي . وقد ركّزت ابحاث الندوة ومناقشاتها على البلدان الاعضاء في مجلس التعاون الخليجي .

وقد أسفرت دراسات الندوة ومناقشاتها ـ في تقديري ـ عن حقائق ثلاث جوهرية .

الاولى : إن العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي ظاهرة مركبة تمتد جذورها ، اسباباً وآثاراً ، الى ابعاد هذه المجتمعات كافة . فالعمالة الاجنبية لا توجد في فراغ ، وإنما نشأت في رحم الاقتصاد السياسي للمنطقة في تمفصله الداخلي وعلاقاته العربية وارتباطاته الدولية . كما أنها ما فتئت تؤثر في الوضعية الاقتصادية ـ السياسية لاقطار الخليج العربي وتتأثر بها في تفاعل جدلي مما يكاد ينشىء للعمالة الاجنبية آلية مجتمعية تلقائية .

الثانية : ان التلاحم الوثيق لمشكلة العمالة الاجنبية مع النسيج الاجتماعي ـ الاقتصادي لبلدان الخليج العربي يرجع حلها النهائي الى الاطار الشامل نفسه . ولكن توجد على الطريق الى

هذا الحل علامات كثيرة ربما كان أولها في المجال الفكري هو التعرف الدقيق على ابعاد المشكلة بأسلوب علمي رصين، ونشر الوعي الجاد بها من منطلق الالتزام بالتقدم والوحدة في الوطن العربي .

الثالثة : ان معرفتنا بظاهرة العمالة الاجنبية في كليتها قاصرة عن متطلبات العمل الفكري اللازم لمجابهتها . ويعود هذا الى عدم توافر الاحصاءات عن النواحي المختلفة لقوة العمل والسكان وارتباطاتها الاجتماعية ـ الاقتصادية من ناحية ، والى قرب الغياب التام للبحث الميداني المضبوط في نواحي الظاهرة التي لا تغطيها عادة بيانات الاجهزة الاحصائية . ومن اسف ان الاتجاه هو حتى لتضييق نشر ما يجمع من بيانات احصائية وهو بالاساس قليل ، وللحد من البحث الميداني . وفي الصعوبات التي واجهها المعهد العربي للتخطيط في اعداد « ملف المعلومات » لهذه الندوة دليل على هذا . وفي تقديرنا أنه لم يصدر عن المشاركين بالندوة مطلب اكثر الحاحاً من جمع ونشر البيانات الضرورية للدراسة المتعمقة لظاهرة العمالة الاجنبية في الخليج العربي ، وتشجيع القيام بالدراسات الميدانية المصممة لاجلاء الغموض عن دقائقها .

وعلى الرغم من ضعف قاعدة المعلومات فإنه يمكن توضيح حجم خصائص العمالة الاجنبية في الخليج بصورة تقريبية . فيقدر ان قرابة مليون ونصف من العمال الوافدين كانوا يشكلون زهاء نصف قوة العمل في اقطار الخليج العربي في منتصف السبعينات . كما تراوحت نسبة المواطنين في قوة العمل من حد ادنى حول ١٥ بالمائة في قطر ودولة الامارات الى حوالى الثلثين في السعودية . وكان أكثر من ثلث هؤلاء الوافدين من غير العرب .

وقد ترتب على هذا ان وجد الوافدون ـ والاجانب خاصة ـ في كل قطاعات النشاط الاقتصادي وان تركزوا في قطاعات التشييد والخدمات ، كما لم يخل القطاع الحكومي من عمالة وافدة ، وحتى اجنبية كبيرة الوزن النسبي . وبين الاجانب مثل الوافدون من شبه القارة الهندية حوالى الثلثين . كما وجدت اقلية ذات اهمية خاصة من اوروبا الغربية وامريكا . وانقسمت الاقطار الخليجية بين صنفين ، يغلب في القوة العاملة الوافدة في اولهما مواطنون عرب ، مثل الكويت والسعودية ، بينما اعتمد باقي الاقطار على عمالة اجنبية . وتتسم العمالة الوافدة ، وبخاصة الاجنبية ، بازدياد نسبة الذكور في سن العمل فيها ، اذ أنها ، بالاساس ، قوة عمل غير مستقرة . وترتب على وجود العمالة الوافدة، ومعوليها ، ان بلغت نسبة الوافدين من سكان الاقطار العربية الخليجية الى حوالى الربع ، وتراوحت هذه النسبة بين الثلثين في قطر والامارات الى اقل من الخمس في السعودية والبحرين .

وتدل مؤشرات السنوات الاخيرة على تزايد نسبة الوافدين في كل من قوة العمل والسكان في جميع الاقطار العربية الخليجية ، وعلى زيادة نصيب غير العرب حتى في البلدان التي اشتهرت بتغليب العمالة العربية ، كالكويت والسعودية . كذلك نشأ ، وتدعم ، منذ منتصف السبعينات تيار هجرة جديد من شرق آسيا ارتبط بصيغة « مجمعات العمل » في تنفيذ المشروعات

الكبرى ، وتزايدت مساهمته باطراد في قوة العمل الاجنبية . ويتوقع لكل هذه الاتجاهات ان تستمر في المستقبل القريب .

وقد انصرف جل البحث في الندوة الى العمالة الآسيوية رغم ارتفاع صيحات تطالب باعطاء اهمية اكبر لدور القطاع المحدود كمياً ، وان كان أثره عظيماً ، من الاوروبيين والامريكيين الذين يشغلون مراكز حاكمة في قطاع النفط والصناعة الحديثة .

وقد استفحل وجود العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي رغم وجود شروط تفضيلية للعمال العرب على الاجانب في قوانين العمل ببعضها على الاقل ، ورغم السيطرة الشديدة التي تفرضها السلطات الحكومية على حركة القوى العاملة الوافدة اليها .

فلماذا اذاً انتشرت العمالة الاجنبية في الخليج العربي؟ لقد قدم العديد من الاسباب في ابحاث ومناقشات الندوة . فهناك الوجود التاريخي للآسيويين من شبه القارة الهندية في بعض مناطق الخليج وما ترتب عليه من روابط تقليدية . وهناك التأثير الاستعماري الذي ظهر في استجلاب بعض من هؤلاء للعمل بشركات النفط . وهناك الخلل الهيكلي في سوق العمل الخليجي والذي نشأ عن الانفاق العام المتفجر . وهناك منظم القطاع الخاص ، المعفى من تحمل التكلفة الاجتماعية التي تترتب على قرارات الاستخدام التي يتخذها ، والذي يفضل في سعيه لتحقيق اقصى ربح ممكن ، تشغيل عمالة آسيوية اقل اجراً وأكثر طاعة ، وتبني فن انتاجي كثيف العمالة . وبالطبع ما كان ليتأتى له ذلك لو لم يكن هناك تحالف وثيق بين السلطة والبورجوازية التجارية يطلق حرية القطاع الخاص في التصرف . وهناك مضاعف العمالة الاجنبية ذو الاوجه المتعددة . وهناك نمط النمو الاقتصادي التابع في اطار اعادة التقسيم الدولي للعمل والذي أملى دوراً جوهرياً للشركات دولية النشاط خاصة في مشروعات الانشاءات الضخمة ، وأفرز صيغة مجمعات العمل في اطار نمط « المفتاح باليد » . وهناك التخوف من مخاطر التفاعل السياسي مع وافدين عرب في تنشيط تكوين قوة عاملة محلية . وهناك سيادة قيم الاتكالية والترفع التي تنامت استجابة لبعض التوظيفات الاجتماعية لعائدات النفط في صورة ريوع . وهناك تأثير النمط الاستهلاكي الترفي والمباهاة الاجتماعية في استخدام العمالة في مجال الخدمة الشخصية . والاستخدام المبدد لسلعة رخيصة وهي العمل المأجور . وهناك قصور سوق العمل العربي في تأمين حاجات بلدان الخليج من العمالة اما لعدم توفر الكفاءات المطلوبة وإما لغياب آلية فعّالة لتيسير تبادل الايدي العاملة .

ويمكن القول أنه قد سادت قناعة بأن هذه العوامل كلها تتضافر في شبكة سببية تنهض أساساً لتفسير ظاهرة انتشار العمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي بحيث يصعب فصل واحد منها ترجع له الظاهرة برمتها . ولكن البحث المعمق للاطار الاجتماعي ـ الاقتصادي لانتشار العمالة الاجنبية في الخليج العربي يمكن أن يؤدي الى وضع اولويات تمكننا من تحديد نقاط اقتحام ناجعة في العمل على الحد من العمالة الاجنبية . ولا شك ان للعمل المجتمعي ، القائم بالاساس على السياسات الحكومية ، دوراً حاسماً في هذا المجال .

ومن مزايا ندوتنا هذه أنها تطرقت لظروف عمل العمال الاجانب ومعيشتهم في اقطار الخليج العربي . ورغم مصاعب التوثيق والتدليل ، فإن هذه الظروف ، باختصار ، قاسية بالنسبة للعمالة الآسيوية التقليدية ، سواء من حيث شروط التعاقد والتزام صاحب العمل بها ، او من حيث الاجر وساعات وعلاقات العمل ومكانه ، او من حيث طبيعة السكن وخصائصه او التحاق العائلات بذويها ، او التمتع بالخدمات العامة ، ومدى التكيف الاجتماعي المتاح . كذلك اشير الى ارتفاع معدل الاصابات المهنية ووقوع الامراض العصبية والنفسية بين العمال الاجانب . ومجمل هذه الاوضاع هو ممارسة المجتمعات العربية الخليجية لنوع من العزل الاجتماعي في ظروف معيشة وعمل متدنية مما يولد احساساً بالاغتراب والقهر الاجتماعي عند فئات عريضة من العمال الاجانب . وقد استأثرت معالجة آثار العمالة الاجنبية على البناء الاجتماعي ـ الاقتصادي لبلدان الخليج العربي باهتمام خاص في الندوة .

وبداية فإنه لا يجب اختزال الوافدين الى مجرد باحثين عن المال ، فهم بشر لهم طموحاتهم ، وقدرة على تحمل المشاق ، هي في النهاية محدودة ، واضافة الى ظروف العمل والمعيشة التي سبقت الاشارة اليها يتعرض العمال الاجانب لعمليات استغلال ومعاملة تفريقية تنشىء تضارباً في المصالح الاساسية بينهم وبين المواطنين خاصة اصحاب الاعمال . وهذا التضارب يمكن أن يطفو الى السطح بأشكال من السلوك الانحرافي . كما أنه يؤكد الشعور باغتراب العامل الاجنبي ويزيد من احتمال تبلور صراع اجتماعي ما زال حتى الآن كامناً ، وإن كان يقلل من فرص تبلوره حالة عدم الاستقرار التي يشعر بها العامل الاجنبي ، ولو طالت مدة بقائه . ولكن الامر لا يخلو من وجود بعض المتغيرات التي قد تنشط حركة الصراع الاجتماعي .

ولعل من اهم الاستخلاصات التي توصلت اليها الندوة هي ان تكريس الاستغلال والتفرقة في اي مجتمع يضر بكلا طرفي الممارسة . والتخوف ان تتماسك هذه الاوضاع في تشكيل اجتماعي من طبقة من المواطنين ، لها نسقها التفريقي الخاص ، ولكن تعزل عنها طبقة البروليتاريا الوافدة ، ومن ثم تعزل نفسها ، خاصة اذا كبرت الفئة الوافدة لتشكل الاغلبية . وهذا التكوين الاجتماعي ينفي عن البروليتاريا الوافدة ، بدرجات متفاوتة ، صفة الانتماء ، ويهدر امكانية ائتلاف مكوناته في مشروع تنموي حق .

كذلك نوقشت آثار العمالة الاجنبية على الاسرة العربية وبخاصة في التنشئة الاجتماعية ، حيث انتشر استخدام المربيات الاجانب اللواتي يعتمد عليهن بشكل رئيسي في تربية النشء . ونظراً للخلفية الثقافية وتدني المستوى الاجتماعي لغالبية المربيات ، فإن تأثيرهن على لغة الطفل والعادات والقيم الاجتماعية يعد سالباً . ولكن تفشي عمالة الخدمة الشخصية في بلدان الخليج العربي له ايضاً مضار تتصل بتهميش ادوار افراد الاسرة ، وبخاصة ربة البيت ، ونشر قيم الاتكال والتعالي .

وتدارست الندوة بعض آثار انتشار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية من حيث تهجين اللغة العربية بكلمات اجنبية ، وتداعي التركيب اللغوي السليم باستباحة التعامل بها ، وتدعيم

قيم اجتماعية سلبية . وقد ظهر من المناقشات ان التأثير الملاحظ على الثقافة العربية ، وخطورته ، يعودان الى وهن الثقافة العربية في الآونة الحاضرة . كما يجب مراعاة ان العمال الاجانب يحملون الى منطقة الخليج العربي ثقافة هامشية لا يخشى منها الا في حال غلبة العمالة والمكونات السكانية الاجنبية ، وهذا ، من اسف ، حادث في بعض اقطار الخليج العربي . وفي النهاية ، تأكدت الاشارة الى ان الثقافة الغالبة والتي تشكل التهديد الحقيقي للحضارة العربية، والآسيوية الوافدة ، على حد سواء ، هي الثقافة الغربية .

وقد عرضت في الندوة المخاطر السياسية المحتملة لاستقرار فئات من العمالة الآسيوية من شبه القارة الهندية في الخليج العربي ، والشبهات التي تحيط بنمط مجمعات العمل من شرق آسيا . ولكن ذكرنا بأن استخدام مجمعات العمل سياسياً ، اذا قام ، لن يكون الا في اطار هيمنة الغرب الامبريالي ، الذي تتعدد وسائله في السيطرة على المنطقة . كذلك اشير في النقاش لآثار سالبة لوجود العمالة الاجنبية في اطار التكوين الاجتماعي ـ السياسي القائم على احتمالات تطور الوحدة السياسية في مجتمعات الخليج العربي وتعويق الوحدة العربية وهذه شروط اساسية للتنمية .

وعند التعرض لمناقشة آثار العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة ، عرض ان للعمالة الوافدة ككل في اطار التكوين الاجتماعي ـ الاقتصادي القائم ، انعكاسات سالبة على امكانية التنمية في الخليج العربي ، ترجع الى ضعف احساس العمالة الوافدة بالانتماء وتداعي سلوكيات العمل مما يؤدي الى انخفاض الانتاجية الاجتماعية للعمل وتعويق تنمية القوى البشرية المواطنة . وقد كان هناك اتفاق على ان للعمالة الاجنبية سمات تجعل تأثيرها السلبي على امكانية التنمية اقوى درجة ، وان قام خلاف حول ما اذا كان للعمالة الوافدة الاجنبية اثر معوق للتنمية يختلف نوعاً عن العمالة الوافدة العربية نظراً لتأثير الاولى السالب على تماسك الوعاء الحضاري للمشروع التنموي .

وقد قاربت مداولات الندوة حل مشكلة العمالة الاجنبية في اطار توجه تنموي عام وسادت قناعة بأن تنمية حقة لا يمكن أن تقوم في الخليج العربي ، في الاجل الطويل ، الا في اطار تكامل عربي . ولكن المحاور العملية للحد من الاعتماد على العمالة الاجنبية تتمثل اولاً في التقليل من الطلب الكلي على العمالة الوافدة بالعمل على تخفيض معدل النمو الاقتصادي وطبيعته ونوعية الفن الانتاجي المستخدم . وثانياً ، في حث المواطنين على القيام بدور اكثر فعّالية في العمل المنتج عن طريق تعديل نسق الحوافز المجتمعية في هذا الاتجاه ، وتطوير نسق التعليم والتدريب . اما المحور الثالث فيتضمن العمل على احلال عمالة عربية عوضاً عن قطاعات من العمالة الاجنبية تدريجياً .

إن القول بغياب سياسات سكانية وعمالية محددة في سياق تنموي لا يعني غياب موقف نافذ للسلطات الحكومية تجاه قضية العمالة الوافدة والاجنبية في بلدان الخليج العربية .

فالتفضيل الفعلي للعمالة الاجنبية خاصة في السنوات الاخيرة ، وللنمط الحديث من العمالة الوافدة من جنوب شرق آسيا في صورة مجمعات العمل بوجه خاص هي خيارات واضحة ومنفذة بدقة . وانما المطلوب في هذا المجال هو رسم سياسات لاصلاح التركيبة السكانية وترشيد استخدام العمالة الوافدة ، والتقليل من الاجنبية منها ، ترتبط عضوياً بمشروع مخطط لتنمية المجتمعات الخليجية ويقوم على تنمية القوى البشرية المواطنة والعربية .

ونأتي الى موضوع التعاون العربي في الحد من العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي . وفيه نجد صعوبة في القول بوجود اي تعاون فعّال في هذا المجال حالياً . كما انه توجد صعوبات جوهرية في سبيل تطوير مثل هذا التعاون ويعود هذا ، من ناحية ، الى تردي العمل العربي المشترك كله ، والى خصوصيات سوق العمل العربي من عجز في المهارات وضعف الاطر المؤسسية ، قطرية وقومية من ناحية اخرى . وكل هذه الامور بحاجة لتغيير جوهري حتى يمكن قيام تعاون حقيقي بين الاقطار العربية للحد من العمالة الاجنبية في الخليج العربي . ومنتهى المراد في هذا الصدد هو تضافر جهود البلدان العربية في مشروع قومي لتطوير الطاقات البشرية العربية المطلوبة للتنمية العربية .

ولا شك ان للعراق تجربة متميزة في هجرة القوى العاملة ذات دلالة بموضوع الندوة . والخاصية الاساسية لهذه التجربة هي تحرير هجرة العرب والتقييد من هجرة غيرهم ، الا في اضيق الحدود . فالقوانين السائدة تعامل العربي الوافد كالمواطن العراقي بل تقدم له بعض الميزات . وقد اجتذبت العراق نتيجة لذلك عدداً كبيراً من المصريين تراوحت تقديراته بين اقل من المليون الى ثلاثة ملايين . والاستخلاص الواضح هنا هو ان توجه السلطة له تأثير كبير على تركيبة العمالة الوافدة حسب الجنسية . ويمكن القول ان تقويم المصادر العراقية للهجرة المصرية هو ايجابي عموماً . ولكن هناك تساؤلات كثيرة تثور حول مدى تواؤم الهجرة المصرية الى العراق مع حاجة برامج الانماء من ناحية وحول العائد المترتب للعمالة المصرية المهاجرة من ناحية اخرى . ولكن ، مرة اخرى ، لا تتوفر اي معلومات شافية عن التجربة العراقية .

لقد تخلل مناقشات الندوة خيط فكري قلق يقابل بين ما سمي بالتصور القومي ، الذي يتخوف من غلبة العمالة والمكونات السكانية الاجنبية في مجتمعات الخليج العربية ، وبين ما يمكن أن يوصف بالتصور « الاجتماعي » الذي يدعو للتضامن بين المستضعفين في هذه المجتمعات . ولم يتبلور هذا الخيط الى موقف عليه اتفاق ، الا انه سادت قناعة بأن الموقف القومي التقدمي لا ينكر على انسان يساهم في العملية الانتاجية بمجتمع ما التمتع بالحقوق الانسانية والرعاية المجتمعية .

ولا ريب انه كان لهذه الندوة حصيلة فكرية متميزة فيما يتصل بقضية العمالة الاجنبية في ارتباطها بالبناء الاجتماعي ـ الاقتصادي في اقطار الخليج العربي ، لقد تطورت المعالجة الموضوعية للقضية عن طريق النقاش الذي دار وازدادت معرفتنا بتبادل الآراء . ولكننا ، لا بد

من أن نعترف ، بأننا لا زلنا عاجزين عن الامساك بفهم كامـل لاشكاليـة العمالـة الاجنبية ، والحاجة ماسة لاستمرار الدراسة والبحث الجاد .

ولكن ماذا بعد ؟ لا شك ان احد ادوار مثل هذا الجمع هو نشر الوعي والتبشير بما يجب ان يكون . ولكن لا بد من ان يكون واضحاً انه اذا بقي جهدنا عند هذا الحد فلن ينـالنا الا نصيب بعض المبشرين الاول . وليس اسوأ ما يحل بهم التجاهل والحذر .

المَـلاحِــق

ملحق رقم (١)
بيانات احصائية

قائمة بالجداول الاحصائية

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
١ ـ ١	السكان وقوة العمل حسب الجنسية في بلدان الخليج العربي ، للسنة ١٩٧٥	٥٣١
١ ـ ٢	نصيب الاجانب من الوافدين لبلدان مجلس التعاون الخليجي وليبيا ، للسنة ١٩٧٥	٥٣١
١ ـ ٣	تقدير نصيب المواطنين في قوة العمل بقطاعات النشاط الاقتصادي في بلدان الخليج العربي ، للسنة ١٩٧٥	٥٣٢
١ ـ ٤	تقدير نصيب المواطنين في المجموعات المهنية الاساسية في بلدان الخليج العربي ، للسنة ١٩٧٥	٥٣٢
١ ـ ٥	توزيع السكان حسب الجنسية في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٧٥	٥٣٣
١ ـ ٦	التوزيع النسبي للسكان حسب الجنسية والعمر في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٧٥	٥٣٣
١ ـ ٧	توزيع قوة العمل ومعدل المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب الجنسية في الامارات العربية المتحدة، للسنة ١٩٧٥	٥٣٤

١ ـ ٨ توزيع السكان وقوة العمل ومعدل المساهمة في النشاط الاقتصادي
حسب الجنسية في الكويت ، للسنة ١٩٧٥ .... ٥٣٤

١ ـ ٩ التوزيع النسبي للسكان حسب الجنسية والعمر
في الكويت ، للسنة ١٩٧٥ .... ٥٣٥

١ ـ ١٠ السكان وقوة العمل حسب الجنسية في الامارات
العربية المتحدة ، البحرين والكويت ٥٣٥

١ ـ ١١ توزيع السكان حسب الجنسية في الامارات
العربية المتحدة ، للسنة ١٩٨٠ .... ٥٣٦

١ ـ ١٢ توزيع قوة العمل ومعدل المساهمة في النشاط الاقتصادي
في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٨٠ .... ٥٣٦

١ ـ ١٣ التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الجنسية
في كل من قطاعات النشاط الاقتصادي في الامارات
العربية المتحدة، للسنة ١٩٨٠ .... ٥٣٧

١ ـ ١٤ توزيع قوة العمل في القطاع الاهلي حسب الجنسية والحالة
العملية في الامارات العربية المتحدة، للسنة ١٩٨٠ .... ٥٣٧

١ ـ ١٥ اذونات العمل الصادرة عن الامارات العربية المتحدة
حسب الجنسية ، للسنوات ١٩٧٩ ـ ١٩٨٠ .... ٥٣٨

١ ـ ١٦ توزيع العاملين في حكومة امارة ابو ظبي
حسب الجنسية ، بتاريخ ٣٠ / ٤ / ١٩٨٢ .... ٥٣٨

١ ـ ١٧ تصاريح العمل الجديدة في القطاع الخاص للعرب
والآسيويين في الكويت، للسنوات ١٩٧٩ـ ١٩٨١ .... ٥٣٩

١ ـ ١٨ تقدير توزيع قوة العمل حسب الجنسية
والنشاط الاقتصادي في قطر، للسنة ١٩٨١ .... ٥٣٩

١ ـ ١٩ موظفو حكومة قطر حسب الجنسيات الاساسية
لمهن مختارة ، للسنة ١٩٨١ .... ٥٤٠

١ ـ ٢٠ توزيع قوة العمل بمؤسسة نصر التجارية حسب المهنة
والجنسية في قطر، بتاريخ نيسان / ابريل ١٩٨٢ .... ٥٤٠

١ ـ ٢١ بطاقات العمل الممنوحة من قبل المديرية العامة لشؤون

العمل للعاملين غير العمانيين في القطاع الخاص ،
لجنسيات مختارة في عمان، للسنتين ١٩٧٩ و ١٩٨٠ .... ٥٤١

١ ـ ٢٢ توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب الجنسيات
الاساسية في وزارات ودوائر مختارة
في عمان ، بتاريخ ٣١ / ١٢ / ١٩٨٠ .... ٥٤١

١ ـ ٢٣ السكان وقوة العمل في بلدان الخليج العربي، للسنة ١٩٨٥ .... ٥٤٢

١ ـ ٢٤ تصنيف الاجانب من الوافدين في
بلدان مجلس التعاون الخليجي ، للسنة ١٩٨٥ .... ٥٤٢

١ ـ ٢٥ السكان المحليون والوافدون حسب بلد الاقامة
في بلدان مجلس التعاون الخليجي،
للسنوات ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ و ١٩٨٥ .... ٥٤٣

١ ـ ٢٦ تقديرات القوة العاملة الوافدة حسب بلد
الاقامة والمصدر في بلدان مجلس التعاون
الخليجي ، للسنوات ١٩٧٥، ١٩٨٠ و ١٩٨٥ .... ٥٤٤

١ ـ ٢٧ توزيع غير المواطنين في بلدان الخليج
حسب بلد الاقامة، للسنوات ١٩٦٠ ـ ١٩٨٠ .... ٥٤٥

١ ـ ٢٨ عمال وموظفو شركة نفط الكويت
حسب الجنسية ، للسنة ١٩٥٧ .... ٥٤٥

١ ـ ٢٩ عمال المقاولين المشتغلين لحساب شركة نفط
الكويت حسب الجنسية ، للسنة ١٩٥٧ .... ٥٤٦

١ ـ ٣٠ الحالات الايجابية لفحص الطفيليات بين العاملين بالاغذية
في المحلات العامة حسب الجنسية في منطقة العين
الطبية ، للسنوات ١٩٧٨ ـ ١٩٨٠ .... ٥٤٦

١ ـ ٣١ حالات السل الرئوي حسب الجنسية في منطقة
العين الطبية ، للسنوات ١٩٧٨ ـ ١٩٨٠ .... ٥٤٧

١ ـ ٣٢ حالات الملاريا في الامارات العربية المتحدة
حسب الجنسية وفئة العمر ، للسنة ١٩٧٩ .... ٥٤٧

١ ـ ٣٣ اعداد الطلبة في المراحل الدراسية المختلفة حسب
الجنسية في قطر ، للعام الدراسي ١٩٧٩ ـ ١٩٨٠ .... ٥٤٨

١ ـ ٣٤ توزيع العاملين في القطاع الحكومي الكويتي حسب المهنة
والجنسية ومتوسط الراتب الشهري الاجمالي، للسنة ١٩٧٦ .... ٥٤٩

١ ـ ٣٥ معدل الاجور في البحرين حسب مجموعات المهن
(الصناعات التحويلية) شهرياً، للسنة ١٩٧٤ .... ٥٥٠

١ ـ ٣٦ السكان في الكويت حسب نسبة النوع ٥٥٠

١ ـ ٣٧ المنشآت الحكومية والخاصة في الامارات العربية
المتحدة ، للسنتين ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ .... ٥٥١

١ ـ ٣٨ المنشآت والعاملون فيها في الامارات العربية المتحدة
حسب جنسية الحائز ، للسنة ١٩٧٥ .... ٥٥١

١ ـ ٣٩ المنشآت والعاملون فيها حسب قطاعات النشاط الاقتصادي في
الامارات العربية المتحدة، للسنتين ١٩٧٥ و ١٩٧٧ .... ٥٥٢

١ ـ ٤٠ المنشآت حسب عدد العاملين في الامارات
العربية المتحدة ، للسنتين ١٩٧٥ و ١٩٧٧ .... ٥٥٣

١ ـ ٤١ المنشآت العاملة في قطاع التجارة حسب
عدد العاملين ، للسنتين ١٩٧٥ و ١٩٧٧ .... ٥٥٣

١ ـ ٤٢ المنشآت العاملة والعاملون في قطاع التشييد والبناء
في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٧٥ .... ٥٥٤

١ ـ ٤٣ الافراد المنقولة كفالتهم حسب الجنسية في الامارات
العربية المتحدة، خلال الفترة ١٩٧٦ ـ ١٩٨٠ .... ٥٥٤

١ ـ ٤٤ نسب الاناث العاملات في بلدان الخليج العربي ٥٥٥

١ ـ ٤٥ عمال الخدمات الشخصية حسب النوع والجنسية
في الكويت، حسب تعداد عامي ١٩٦٥ و ١٩٧٠ .... ٥٥٥

اولاً : حجم وتركيب قوة العمل والسكان

أ ـ تقدير الصورة حول ١٩٧٥

جدول رقم (١ ـ ١)

السكان وقوة العمل حسب الجنسية في بلدان الخليج العربي ، للسنة ١٩٧٥ (الاعداد بالالف)

البلـــد	السكـــان			قــوة العمــل		
	المجموع	المواطنون	نسبة المواطنين (٪)	المجموع	المواطنون	نسبة المواطنين (٪)
الامارات العربية المتحدة	٥٥١	٢٠٠	٣٦	٢٩٢	٤٥	١٥
البحريـن	٢٦٧	٢٠٩	٧٨	٧٩	٥٠	٦٣
السعوديـة	٧٣٣٤	٥٩٣٦	٨١	١٩٦٨	١٣٠٠	٦٦
عمـان	٨٤٦	٧٠٩	٨٤	١٩٢	٨٩	٤٦
قطـر	١٨٠	٥٣	٢٩	٧٤	١٣	١٧
الكويـت	١٠٢٧	٤٧٢	٤٦	٢٩٨	٨٧	٢٩
المجمـوع	١٠٢٠٥	٧٥٧٩	٧٤	٢٩٠٣	١٥٨٤	٥٥

المصدر : احتسبت من :
Ismail Serageldin et al.,*Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa* (Washington, D.C.: World Bank, Technical Assistance and Special Studies Division, 1981), pp. 51 and 141.

جدول رقم (١ ـ ٢)

نصيب الاجانب من الوافدين لبلدان مجلس التعاون الخليجي وليبيا ، للسنة ١٩٧٥ (نسب مئوية)

فئـة الوافديـن	السكـان	قـوة العمـل
جنوب آسيويين(أ)	١٧,٩	٢١,٦
جنوب شرق آسيويين(ب)	٠,٧	١,٣
باقي العالم	٩,٩	١٢,١
المجموع	٢٨,٥	٣٥,٠

(أ) تشمل الهند ، باكستان ، سريلانكا وبنغلادش .
(ب) تشمل بورما ، الصين ، اندونيسيا ، تايوان ، تايلاند ، الفيليبين، كوريا الجنوبية وماليزيا
المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، ص ١٠٤ و ١٣٩ .

جدول رقم (١ ـ ٣)
تقدير نصيب المواطنين في قوة العمل بقطاعات النشاط الاقتصادي في بلدان الخليج العربي، للسنة ١٩٧٥ (نسب مئوية)

القطاع الاقتصادي / البلـد	الزراعة	التعدين والمحاجر	الصناعة التحويلية	المرافق	التشييد والبناء	التجارة والتمويل	النقل والاتصالات	الخدمات
الامارات العربية المتحدة	٤٧,٣	١٣,٠	٤,٤	٢٥,٠	٢,٤	١٠,٣	١٧,٥	٢٧,٤
البحريـن	٧٢,٣	٦٤,٩	٥٩,٠	٩١,٤	٥٦,٠	٦٧,٥	٦٧,١	٥٨,٠
السعوديـة	٩٣,٩	٨٦,١	٣٩,٨	٦٠,٢	٣١,٠	٤٤,٨	٥٣,٠	٥٧,١
عمـان	٨٤,٣	٥٣,٣	١٤,٣	١١,٤	١٢,١	١٤,٦	٣٠,٤	٢٩,٢
قطـر	٣٢,٥	١٥,١	١,١	٢٥,٧	٣,٧	٧,٢	٢٧,٤	٢٩,٠
الكويـت	٥٣,٠	٣٦,٦	٩,٥	٢٨,٠	٥,٤	١٦,٧	٢٩,١	٣٩,٤
المجمـوع(أ)	٩٠,٨	٦٣,٢	٣٣,٢	٥٣,٨	٢١,٤	٤٢,٥	٥١,١	٥٤,٣
نصيب القطاع من قوة العمل (٪)(أ)	٥,٩	١,٥	٦,١	١,٥	٣٥,٢	١٣,٨	٧,٣	٢٨,٦

(أ) تشمل ليبيا .

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، ص ٦٩ .

جدول رقم (١ ـ ٤)
تقدير نصيب المواطنين في المجموعات المهنية الاساسية في بلدان الخليج العربي، للسنة ١٩٧٥ (نسب مئوية)

البلـد	المجموعـة المهنيـة(أ)						
	العمالة الفنية والمهنية		العمالة الفنية والمهنية المساعدة		العمالة المكتبية واليدوية الماهرة	العمالة المكتبية واليدوية نصف الماهرة	العمالة غير الماهرة
	علوم طبيعية	انسانيات	علوم طبيعية	انسانيات			
الامارات العربية المتحدة	٤,٩	١٣,٦	٨,٥	٢٥,٤	٢٣,٣	٢٣,٠	١١,٦
البحريـن	١٥,٦	٦١,٣	٤٨,٢	٦١,٦	٦٦,٨	٦٠,٠	٦١,٥
السعوديـة	٣٠,٠	٣٨,٧	٢٤,٧	٥١,٢	٣٢,٠	٦٤,٨	٧٣,١
عمـان	٣١,٩	٤٠,٤	١٤,٧	٢٢,٨	١٢,٥	١٦,٥	٧٠,٤
قطـر	٧,٧	١٥,٣	١١,٠	١٧,٦	٣٢,٣	٢٤,٥	١١,٨
الكويـت	١٠,١	٣٣,٥	١٧,٠	٤٤,٥	٢٨,٥	٣١,٢	٢٢,٩
المجمـوع(ب)	١٩,٤	٣٣,٣	٢٠,٣	٤٩,٩	٣٧,٢	٥٢,٦	٦٤,٨
نصيب المجموعة المهنية من قوة العمل (٪)(ب)	٢,٧	٦,٠	٣,٤	٤,٢	١٧,٠	١٩,٦	٤٧,٢

(أ) طبقاً للتصنيف المستخدم في دراسة البنك الدولي. (ب) تشمل ليبيا .

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، ص ٧٧ .

جدول رقم (١ ـ ٥)

توزيع السكان حسب الجنسية في الامارات العربية المتحدة، للسنة ١٩٧٥

الجنسيــة	العدد (بالالف)	التوزيع المئوي (٪)
مواطنون	٢٠٢	٣٦,١
عرب وافدون	١٠٣	١٨,٥
هنــود	٨٣	١٤,٨
باكستانيون	١٠٩	١٩,٥
ايرانيــون	٣٨	٦,٨
اوروبيون وامريكيون	١٢	٢,١
اجانب آخرون	١٢	٢,١
مجموع الاجانب	٢٥٣	٤٥,٣
مجموع الوافدين	٣٥٦	٦٣,٩
مجموع السكان	٥٥٨	١٠٠,٠

المصـدر : احتسبت من : دولة الامـارات العربيـة المتحدة ، وزارة التخـطيط ، الادارة العـامـة المـركـزيـة للاحصاء، بحث وتحليل الهجرة الخارجية الوافدة من بيانات التعداد العام للسكان ١٩٧٥ (ابو ظبي : الادارة ، [د. ت.]) .

جدول رقم (١ ـ ٦)

التوزيع النسبي للسكان حسب الجنسية والعمر في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٧٥

الجنسيــة	فئــة العمــر			المجمــوع
	اقل من ١٥	١٥ ـ ٥٩	٦٠ فأكثر	
مواطنون	٤٥,٤	٤٧,١	٧,٥	١٠٠,٠
عرب وافدون	٢٨,٥	٧٠,٣	١,٢	١٠٠,٠
آسيويون	١٣,٨	٨٥,١	١,٢	١٠٠,٠
امريكيون واوروبيون	٢٧,٢	٧٠,٣	٢,٥	١٠٠,٠
المجموع	٢٨,٢	٦٨,٢	٣,٦	١٠٠,٠

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه .

جدول رقم (١ - ٧)

توزيع قوة العمل ومعدل المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب الجنسية في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٧٥

الجنسيــة	قوة العمــل		معدل المساهمة (٪)
	العدد (بالالف)	التوزيع المئوي	
مواطنــون	٤٤	١٥,٢	٢٢,٠
عرب وافدون	٥٦	١٩,١	٥٣,٨
آسيويــون	١٨٦	٦٣,٧	٧٧,٥
مجموع الاجانب	١٩٢	٦٥,٧	٧٥,٧
مجموع الوافدين	٢٤٧	٨٤,٨	٦٩,٤
المجمــوع	٢٩١	١٠٠,٠	٥٢,٣

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه .

جدول رقم (١ - ٨)

توزيع السكان وقوة العمل ومعدل المساهمة في النشاط الاقتصادي حسب الجنسية في الكويت ، للسنة ١٩٧٥

الجنسيــة	السكـــان		قوة العمــل		معدل المساهمة (٪)
	العدد(بالالف)	(٪)	العدد(بالالف)	(٪)	
مواطنــون	٤٧٢,١	٤٧,٥	٨٧,٠	٢٩,١	١٨,٤
اردنيون وفلسطينيون	٢٠٤,٢	٢٠,٥	٤٧,٧	١٦,٠	٢٣,٤
مصريــون	٦٠,٥	٦,١	٣٧,٦	١٢,٦	٦٢,١
عراقيــون	٤٥,١	٤,٥	١٨,٠	٦,٠	٣٩,٩
عرب آخرون	١٠٩,٤	١١,٠	٤٣,٥	١٤,٥	٣٩,٨
مجموع العرب الوافدين	٤١٩,٢	٤٢,٠	١٤٦,٧	٤٩,٢	٣٥,٠
أجانــب	١٠٣,٦	١٠,٤	٦٤,٧	٢١,٧	٦٢,٥
مجموع الوافدين	٥٥٢,٧	٥٢,٥	٢١١,٤	٧٠,٩	٣٨,٢
مجموع السكان	٩٩٤,٨	١٠٠,٠	٢٩٨,٤	١٠٠,٠	٣٠,٠

المصدر : احتسبت من : نادر فرجاني، «تنظيم استخدام الايدي العاملة في الدول العربية الخليجية ،» المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، ايلول / سبتمبر ١٩٧٩ .

جدول رقم (١ ـ ٩)

التوزيع النسبي للسكان حسب الجنسية والعمر في الكويت ، للسنة ١٩٧٥

الجنسية	فئة العمر			المجموع
	اقل من ١٥	١٥ ـ ٥٩	٦٠ فأكثر	
مواطنون	٤٩,٥	٤٦,٨	٣,٨	١٠٠,٠
وافدون	٣٩,٧	٥٨,٧	١,٥	١٠٠,٠

المصدر : احتسبت من : دولة الكويت ، وزارة التخطيط ، الادارة العامة لشؤون التخطيط ، القوى العاملة في الكويت : خصائصها واتجاهاتها (الكويت : الادارة ، ١٩٧٧) .

ب ـ مؤشرات حول ١٩٨٠

جدول رقم (١ ـ ١٠)

السكان وقوة العمل حسب الجنسية في الامارات العربية المتحدة ، البحرين والكويت (الاعداد بالالف)

البلد	السنة	السكان			قوة العمل		
		المجموع	المواطنون	نسبة المواطنين	المجموع	المواطنون	نسبة المواطنين
الامارات العربية المتحدة	١٩٨٠	١٠٤٠	٢٩٢	٢٨,١	٥٥١	٦٠	١٠,٩
البحرين	١٩٨١	٣٥١	٢٣٨	٦٨,٠	١٣٨	٥٧	٤١,٥
الكويت	١٩٨٠	١٣٥٦	٥٦٢	٤١,٤	٤٨٢	١٠٣	٢١,٤

المصدر : احتسبت من : بيانات اولية عن التعدادات في البلدان المختلفة .

جدول رقم (١ - ١١)

توزيع السكان حسب الجنسية في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٨٠[أ]

الجنسيـــة	العدد (بالالف)	التوزيع المئوي (٪)
مواطنون	٢٩١	٢٧,٩
عرب وافدون	٢٢٠	٢١,١
هنـود	٢٤٧	٢٣,٧
باكستانيـون	١٨٧	١٨,٠
ايرانيـون	٢٦	٢,٥
اوروبيون وامريكيون	٣٠	٢,٩
اجانب آخرون	٤٢	٤,٠
مجموع الاجانب	٥٣٢	٥١,٠
مجموع الوافدين	٧٥٢	٧٢,١
مجموع السكان	١٠٤٢	١٠٠,٠

(أ) وردت البيانات اصلاً ، بصورة خام في تعقيب عبد الرزاق الفارس على بحث د. نادر فرجاني . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٨٠ ، الجدولين رقم (١) و(٦) .

جدول رقم (١ - ١٢)

توزيع قوة العمل ومعدل المساهمة في النشاط الاقتصادي في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٨٠[أ]

الجنسيـــة	قوة العمل		معدل المساهمة (٪)
	العدد (بالالف)	التوزيع المئوي (٪)	
مواطنـــون	٥٤	٩,٨	١٨,٥
عرب وافدون	١٠٢	١٨,٤	٤٦,٤
آسيويـــون	٣٨٥	٦٩,١	٧٦,٧
مجموع الاجانب	٤٠١	٧١,٨	٧٢,٧
مجموع الوافدين	٥٠٣	٩٠,٢	٦٦,٩
المجموع	٥٥٧	١٠٠,٠	٥٣,٥

(أ) وردت البيانات اصلاً ، بصورة خام ، في تعقيب عبد الرزاق فارس على بحث د. نادر فرجاني . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، الجداول رقم (١) ، (٦) و (١٤) .

جدول رقم (١-١٣)

التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الجنسية في كل من قطاعات النشاط الاقتصادي في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٨٠ (أ)

النشاط الاقتصادي / الجنسية	الزراعة والصيد	المناجم والنفط	الصناعات التحويلية والكهرباء	التشييد والبناء	تجارة الجملة والمفرق	النقل والتخزين	التأمين والتمويل	الخدمات
مواطنون	١٨,٣	٨,٣	٤,٩	١,٠	٥,٢	٧,٥	٦,٧	١٩,٦
عرب وافدون	٩,٣	٣٥,٩	١٣,٤	٨,٩	١٠,٩	١٠,٧	٢٣,٢	٣١,٨
آسيويون	٧٢,٢	٤٣,٢	٧٩,٨	٨٦,٦	٨١,٥	٧٧,٩	٦١,٠	٤٧,٠
اوروبيون وامريكيون	٠,٢	١٢,٦	١,٩	٣,٥	٢,٤	٣,٩	٩,١	١,٦
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

(أ) وردت البيانات اصلاً في تعقيب عبد الرزاق الفارس على بحث د. نادر فرجاني . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، الجدول رقم (١٤) .

جدول رقم (١-١٤)

توزيع قوة العمل في القطاع الاهلي حسب الجنسية والحالة العملية في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٨٠ (الاعداد بالالف)

الجنسية	اصحاب المنشآت المشتغلون بها	باقي المشتغلين	المجموع
مواطنون	٥,٠	٥,٩	١٠,٩
وافدون	٢١,٧	٣٥٧,٥	٣٧٩,٢
المجموع	٢٦,٨	٣٦٣,٤	٣٩٠,٢
نسبة المواطنين (٪)	١٨,٨	١,٦	٢,٨

المصدر : احتسبت من : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، التعداد العام للمنشآت ، ١٩٨٠ : النتائج الاولية (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٨١) .

جدول رقم (١-١٥)

اذونات العمل الصادرة عن الامارات العربية المتحدة حسب الجنسية ، للسنوات ١٩٧٩ - ١٩٨٠

الجنسيـــة	١٩٧٩		١٩٨٠	
	العدد (بالالف)	(٪)	العدد (بالالف)	(٪)
عرب وافـدون	٣٥	١٥,٠	٤٦	١٨,٦
هنــود	٨٩	٣٨,٢	٩٨	٣٩,٧
باكستانيــون	٧٣	٣١,٣	٥٨	٢٣,٥
آسيويون آخرون	٢٣	٩,٩	٣٢	١٣,٠
مجموع الآسيويين	١٨٥	٧٩,٤	١٨٨	٧٦,١
اوروبيون وامريكيون	١٢	٥,٢	١٣	٥,٣
اجانب آخرون	١	٠,٠	١	٠,٠
المجمــوع	٢٣٣	١٠٠,٠	٢٤٧	١٠٠,٠

المصـدر : احتسبت من : دولة الامـارات العربيـة المتحدة ، وزارة الـداخلية ، الادارة العـامة للتخـطيط والتدريب ، المجموعة الاحصائية السنوية ، ١٩٨٠ (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٨١) .

جدول رقم (١ - ١٦)

توزيع العاملين في حكومة امارة ابو ظبي حسب الجنسية ، بتاريخ ٣٠ / ٤ / ١٩٨٢

الجنسيــة	العــــدد	النسبة المئويـة (٪)
مواطنــون	٣٩٦٢	١٦,٤
عرب وافدون	٩٨٨٥	٤١,١
باكستانيــون	٤٩٣٣	٢٠,٤
هنــود	٤٠١٤	١٦,٧
بقية دول آسيا	١١٧١	٤,٨
مجموع الآسيويين	١٠١١٨	٤٢,٠
اوروبيون وامريكيـون	٧٠	٠,٣
آخــرون	٤٣	٠,٢
مجموع الوافدين	٢٠١١٦	٨٣,٥
إجمالي العاملين	٢٤٠٧٨	١٠٠,٠

المصدر : احتسبت من : امارة ابو ظبي ، دائرة التنظيم والادارة ، البيان الاحصائي للجهاز الاداري لحكومة ابو ظبي .

جدول رقم (١ ـ ١٧)

تصاريح العمل الجديدة في القطاع الخاص للعرب والآسيويين
في الكويت ، للسنوات ١٩٧٩ ـ ١٩٨١ (الاعداد بالالف)

التصاريح / السنة		١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١
مجموع التصاريح		٤٤,٤	٥٦,٢	٥٠,٤
عرب	(العدد)	١٦,٩	٢٢,٥	١١,٧
	(٪)	٢٦,٣	٤٠,٠	٢٣,٢
آسيويون	(العدد)	٢٥,٤	٣١,٦	٣٠,٦
	(٪)	٥٧,٢	٥٦,٢	٦٠,٧

المصدر : احتسبت من : دولة الكويت، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، التقرير السنوي لنشاط الاستخدام والسمات الاساسية للعمالة الوافدة ، اعداد مختلفة .

جدول رقم (١ ـ ١٨)

تقدير توزيع قوة العمل حسب الجنسية والنشاط الاقتصادي في قطر ، للسنة ١٩٨١

القطاع الاقتصادي / الجنسية	قطري	عربي	غير عربي	المجموع
الحكومة والقطاع العام				
العدد (بالالف)	١٣,٦	١٠,٧	٢٠,٨	٤٥,١
النسبة المئوية (٪)	٣٠,٢	٢٣,٧	٤٦,١	١٠٠,٠
الخدمات الشخصية والعائلية				
العدد (بالالف)	٠,٧	٢,٨	٢١,٨	٢٥,٢
النسبة المئوية (٪)	٢,٨	١١,١	٨٦,٥	١٠٠,٠
القطاع الخاص: التجارة ـ الصناعة ـ				
الخدمات العدد (بالالف)	٢,٣	٤,١	١٧,٣	٢٣,٧
النسبة المئوية (٪)	٩,٧	١٧,٣	٧٣,٠	١٠٠,٠
التشييد والبناء				
العدد (بالالف)	٠,٤	٤,٦	١٢,٥	١٧,٤
النسبة المئوية (٪)	٢,٣	٢٦,٤	٧١,٨	١٠٠,٠
المجموع				
العدد (بالالف)	١٦,٩	٢٢,١	٧٢,٣	١١١,٤
النسبة المئوية (٪)	١٥,٢	١٩,٨	٦٤,٩	١٠٠,٠

المصدر : احتسبت من : علي خليفة الكواري ، « نحو فهم افضل لاسباب الخلل السكاني في اقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط : دراسة تحليلية للعوامل المحددة لحجم وتركيب القوى العاملة في قطر ،» (ورقة اولية) الحلقة النقاشية لمشروع دراسات التنمية لاقطار الخليج العربي ، ٢ ، جامعة قطر ، ١٩٨٢ .

جدول رقم (١- ١٩)

موظفو حكومة قطر حسب الجنسيات الاساسية لمهن مختارة ، للسنة ١٩٨١

المهنة		الجنسية			المجموع
		قطري	عربي	آسيوي	
العلمية والفنية	العدد (بالالف)	٣,٢	٤,٣	٣,٣	١١,٥
	النسبة المئوية (٪)	٢٧,٨	٣٧,٤	٢٨,٧	١٠٠,٠
الادارية والكتابية	العدد (بالالف)	٢,١	١,٦	٠,٧	٤,٦
	النسبة المئوية (٪)	٤٥,٧	٣٤,٨	١٥,٢	١٠٠,٠
عمال الخدمات	العدد (بالالف)	٥,٥	١,١	٢,٨	٩,٦
	النسبة المئوية (٪)	٥٧,٣	١١,٥	٢٩,٢	١٠٠,٠
المجموع	العدد (بالالف)	١١,٩	٧,٣	٧,٣	٢٧,٦
	النسبة المئوية (٪)	٤٣,١	٢٦,٤	٢٦,٤	١٠٠,٠

المصدر : احتسبت من :دولة قطر ، ادارة شؤون الموظفين ، قسم الاحصاء ، التقرير السنوي، ١٤٠١هـ - ١٩٨١م .

جدول رقم (١- ٢٠)

توزيع قوة العمل بمؤسسة النصر التجارية(أ) حسب المهنة والجنسية في قطر ، بتاريخ نيسان / ابريل ١٩٨٢

الجنسية	قطري	عربي	آسيوي		بريطاني	المجموع
			شبه القارة	تايلاند		
العدد	١	١٥	٤٨٨	٦٧	٣٨	٦٠٩
النسبة المئوية (٪)	٠,٠	٢,٥	٨٠,١	١١,٠	٦,٢	١٠٠,٠

(أ) احدى شركات التجارة العامة والمقاولات الكبيرة في قطر .

جدول رقم (١- ٢١)

بطاقات العمل الممنوحة من قبل المديرية العامة لشؤون العمل للعاملين غير العمانيين في القطاع الخاص ، لجنسيات مختارة في عمان ، للسنتين ١٩٧٩ و١٩٨٠

الجنسيــة	١٩٧٩		١٩٨٠	
	العدد (بالالــف)	النسبــة المئوية (٪)	العــدد (بالالــف)	النسبــة المئوية (٪)
هنــود	٦٧,٤	٥٩,٦٣	٨٠,٨	٦١,٠٣
باكستانيون	٣٠,٨	٢٧,٢٤	٣٠,٠	٢٣,٠٧
بنغلادشيون	٥,٩	٥,٢٤	٨,٩	٦,٨٦
بريطانيون	٢,٨	٢,٥٢	٣,٤	٢,٥٧
سيرلانكيون	١,٩	١,٦٩	١,٧	١,٣٤
المجمــوع	١١٣,٠	١٠٠,٠	١٣٠,٠	١٠٠,٠

المصدر : احتسبت من : سلطنة عمان ، مجلس التنمية ، المديرية العامة للاحصاءات الوطنية ، الكتاب الاحصائي السنوي ، الاصدار التاسع (١٩٨٠) .

جدول رقم (١- ٢٢)

توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب الجنسيات الاساسية في وزارات ودوائر مختــارة في عمان ، بتاريخ ٣١/ ١٢ / ١٩٨٠

الوزارة / الدائــرة	عمانــي	عربــي	آسيـوي	المجمـوع
وزارة التربية والتعليم				
العدد (بالالف)	٣,٣	٥,٤	٠,٨	٩,٥
النسبة المئوية (٪)	٣٤,٧	٥٦,٨	٨,٤	١٠٠,٠
وزارة الصحــة				
العدد (بالالف)	٢,٧	٠,٣	١,٦	٤,٦
النسبة المئوية (٪)	٥٨,٧	٦,٥	٣٤,٨	١٠٠,٠
المجمــوع				
العدد (بالالف)	٢١,٦	٦,٨	٦,١	٣٨,٨
النسبة المئوية (٪)	٥٥,٧	١٧,٦	١٥,٤	١٠٠,٠

ملاحظة عامة: البيانات لا تشمل الدفاع او الشرطة او شركة تنمية نفط عمان او الهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية او البنك المركزي .

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه .

ج ـ اسقاطات ١٩٨٥ (بفرض معدلات نمو اقتصادي مرتفعة)

جدول رقم (١ ـ ٢٣)

السكان وقوة العمل في بلدان الخليج العربي ،
للسنة ١٩٨٥ (الاعداد بالالف)

البلـد	السكـان			قوة العمـل		
	المجموع	مواطنون	نسبة المواطنين (٪)	المجموع	مواطنون	نسبة المواطنين (٪)
الامارات العربية المتحدة	١٩٦١	٢٩٥	١٥	٦٣٢	٦٣	١٠
البحريـن	٥٧٨	٢٩٣	٥١	١٥١	٧٠	٤٦
السعوديـة	١٣٧١١	٨٧٥٧	٦٤	٣٢٤٥	١٥٦٥	٤٨
عمـان	١٢٨٣	١٠١٠	٧٩	٢٥٧	١٥٠	٥٨
قطـر	٤٧٤	٧٨	١٧	١٣٦	١٩	١٤
الكويـت	١٨١٧	٦٦٣	٣٦	٤١٤	١٤٠	٢٤
المجمـوع	١٩٨٢٤	١١٠٩٦	٥٦	٤٨٣٥	٢٠٠٦	٤١

المصدر : احتسبت من :

Serageldin et al., «Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa,» pp. 51 and 141.

جدول رقم (١ ـ ٢٤)

تصنيف الاجانب من الوافدين في بلدان مجلس
التعاون الخليجي ، للسنة ١٩٨٥ (نسب مئوية)

الفئـة	السكـان	قوة العمـل
جنوب آسيويـين(أ)	٢٧,٤	٢٥,٤
جنوب شرق آسيويين(ب)	٣,٦	١٠,٥
باقي العالـم	١٢,٨	١٢,٢
المجمـوع	٤٣,٨	٤٨,٦

(أ) تشمل الهند ، باكستان ، سريلانكا وبنغلادش .

(ب) تشمل بورما ، الصين ، اندونيسيا ، تايوان ، تايلاند ، الفيليبين ، كوريا الجنوبية وماليزيا .

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، ص ١٠٤ و ١٣٩ .

جدول رقم (١ - ٢٥)

السكان المحليون والوافدون حسب بلد الاقامة في بلدان مجلس التعاون الخليجي ، للسنوات ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ و ١٩٨٥ (تقديرات لمتصف العام)[أ]

البلد	١٩٧٥					١٩٨٠					١٩٨٥				
	المحليون (بالالف)	الوافدون				المحليون (بالالف)	الوافدون				المحليون (بالالف)	الوافدون			
		العدد (بالالف)	معدل الجنس	التوزيع المئوي	النسبة المئوية لمجموع السكان		العدد (بالالف)	معدل الجنس	التوزيع المئوي	النسبة المئوية لمجموع السكان		العدد (بالالف)	معدل الجنس	التوزيع المئوي	النسبة المئوية لمجموع السكان
الامارات العربية المتحدة	١٩٧,٩	٣١٢,٩	٣١٧,٩	١٥,٥	٦١,٣	٢٣٧,٤	٧٤٦,١	٢٩١,٧	١٧,٥	٧٥,٩	٢٨٧,٧	٦٩٥,٨	٢٠٠,٠	١٥,٢	٧٠,٧
البحرين	٢٠٣,١	٦١,٧	٢٥٨,٧	٣,١	٢٣,٣	٢٣٧,٠	١٠٦,٩	٢٩٧,٤	٢,٥	٣١,١	٢٧٧,٩	١٧٥,٥	٢٨٨,٣	٣,٨	٣٨,٧
السعودية	٦٠٨٩,٣	٩٠٢,٢	٢٢٢,٢	٤٤,٨	١٢,٩	٧٢٢٤,٠	٢٢٣٠,٤	٤٣٥,٤	٥٢,٤	٢٣,٦	٨٧٧٣,١	٢٦٢٦,٣	٣٥٢,٧	٥٧,٣	٢٣,٠
عمان	٦٦٦,٠	١٠٥,٥	١٩٩,٧	٥,٢	١٣,٧	٨٠٥,٠	١٧٧,٩	١٨٠,٢	٤,٢	١٨,١	٩٨٣.٢	٢١٧,٥	١٤٦,٠	٤,٧	١٨,١
قطر	٥٤,٥	١٠١,٥	٢٤٧,٨	٥,٠	٦٥,١	٦٥,٣	١٨٧,٥	٢٦٤,١	٤,٤	٧٤,٢	٧٩,١	١٧٣,٧	٢٠٠,٠	٣,٨	٦٨,٧
الكويت	٤٧٥,٣	٥٣١,١	١٤٣,٤	٢٦,٤	٥٢,٨	٥٦٥,٦	٨٠٦,٧	١٦٩,١	١٩,٠	٥٨,٨	٦٧٩,٨	٦٩٢,٥	١٤٣,٤	١٥,١	٥٠,٥
المجموع	٧٦٨٦,١	٢٠١٤,٩	٢١١,٥	١٠٠,٠	٢٠,٨	٩١٣٤,٣	٤٢٥٥,٥	٣٠٥,٧	١٠٠,٠	٣١,٨	١١٨٠٨,٠	٤٥٨١,٣	٢٥٥,٧	١٠٠,٠	٢٨,٠

(أ) ورد بتعقيب د. جورج القصيفي على بحث د. نادر فرجاني . (المحرر)

المصدر : احتسبت من تقديرات الباحث بالاستناد الى التعدادات المتوفرة والاحصاءات الرسمية .

جدول رقم (١ - ٢٦)

تقديرات القوة العاملة الوافدة حسب بلد الاقامة والمصدر في بلدان مجلس التعاون الخليجي ، للسنوات ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ و ١٩٨٥ (الاعداد بالالف)[أ]

البلـــد	١٩٧٥			١٩٨٠			١٩٨٥		
	الكاتب	البنك الدولي	بيركس وسينكلير	الكاتب	بيركس وسينكلير[١]	بيركس وسينكلير[٢]	الكاتب	البنك الدولي	بيركس وسينكلير
الامارات العربية المتحدة	٢٣٢	٢٤٨	٢٥١	٤٧٢	٣٣٤	٤١١	٤٦٣	٥٧١	٤٤٢
البحريـــن	٣٢	٢٩	٣٠	٦٠	٣٦	٦٨	٩٨	٨١	٤٣
السعوديــة	٤٩٦	٦٦٨	٧٧٣	١٥٤٩	١١٦٤	١٠٢٣	١٥٦٢	١٦٨٠	١٤٦٥
عمـــان	٥٦	١٠٣	٧١	١٠٢		٩٧	١٠٣	١٠٧	
قطــر	٥٧	٦١	٥٤	١٠٨	٩١	٨٠	١٠٦	١١٧	١٢١
الكويـــت	٢١٧	٢١١	٢٠٨	٣٨٣	٢٦٠	٣٧٩	٣٤٩	٢٧٣	٣٠٤
المجمـــوع	١٠٩٠	١٣٢٠	١٣٨٧	٢٦٧٤		٢٠٥٨	٢٦٨١	٢٨٢٩	

(أ) ورد في تعقيب د. جورج القصيفي على بحث د. نادر فرجاني . (المحرر)

المصادر: احتسبت من : تقديرات الباحث استناداً الى التعدادات المتوفرة والاحصاءات الرسمية؛

- بالنسبة لمعدلات النمو المرتفعة :

Serageldin et al., *Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa*, p. 4;

- بالنسبة لتقديرات عام ١٩٧٥ :

J.S. Birks and C.A. Sinclair, *International Migration and Development in the Arab Region*, World Employment Programme Study (Geneva: International Labour Office, 1980), p. 133;

- بالنسبة لتقديرات عامي ١٩٧٥ و ١٩٨٠[١] :

J.S. Birks and C. A.Sinclair, *Aspects on International Labour Migration in the Arab Near East: Implications of US AID Policy: Project Analysis and Evaluation Staff* (Washington, D.C.: U.S. Agency for International Development, 1979), pp. 148-149; J.S. Birks and C.A. Sinclair, «Migration for Employment Project: The Kingdon of Saudi Arabia and the Libya Arab Jamahiriya, The Key Countries of Employment,» World Employment Programme research working paper, Geneva, International Labour Organisation, 1979 (WEP 2-26/WP 39), and

- بالنسبة لتقديرات عام ١٩٨٠[٢] :

J.S. Birks and C.A. Sinclair, «The Socio-Economic Determinants of Intra-Regional Migration,» paper presented to: United Nations, Economic Commission for Western Asia, Conference on International Migration in the Arab World, Nicosia, 11-16 May 1981 (E/ECWA/Pop./Conf. 4/WP. 29), p. 18.

جدول رقم (١ـ ٢٧)

توزيع غير المواطنين في بلدان الخليج حسب بلد الاقامة ، للسنوات ١٩٦٠ ـ ١٩٨٠(أ) (تقديرات لمنتصف العام)

بلد الاقامة	١٩٦٠		١٩٧٠		١٩٧٥		١٩٨٠	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
الامارات العربية المتحدة	١٥٧٠٠	٤,٠	١١٠٩٠٠	١٠,٣	٣١٣٩٠٠	١٥,٦	٦٠٥٠٠٠	١٧,٧
البحرين	٢٦٨٠٠	٦,٨	٣٧٩٠٠	٣,٥	٦٢٨٠٠	٣,١	١٠٤٤٠٠	٢,٧
السعودية	١٨٢٠٠٠	٤٦,٥	٤٥١٩٠٠	٤٢,١	٨٩٤٩٠٠	٤٤,٥	١٩٧٧٠٠٠	٥٠,٣
عمان	—	—	٨٢٠٠	٠,٨	١٠٥٥٠٠	٥,٢	١٧٧٩٠٠	٤,٥
قطر	٣٠١٠٠	٧,٧	٦٧١٠٠	٦,٣	١٠١٥٠٠	٥,٠	١٦٧٣٠٠	٤,٣
الكويت	١٣٦٨٠٠	٣٥,٠	٣٩٧٥٠٠	٣٧,٠	٥٣٣٣٠٠	٢٦,٥	٨٠٦٨٠٠	٢٠,٥
المجموع	٣٩١٤٠٠	١٠٠	١٠٧٣٥٠٠	١٠٠	٢٠١١٩٠٠	١٠٠	٣٩٨٩٠٠	١٠٠

(أ) ورد اصلاً في بحث د. علي لبيب . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : الامم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا [اكوا] قسم السكان ، « الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين في دول الخليج » ورقة قدمت الى: الامم المتحدة ، اكوا ، مؤتمر الهجرة الدولية في العالم العربي ، نيقوسيا ، ١١ـ ١٦ ايار / مايو ١٩٨١ ، ص ٤١ .

ثانياً: هيكل العمالة بشركات النفط ، للسنة ١٩٥٧

جدول رقم (١ـ ٢٨)

عمال وموظفو شركة نفط الكويت حسب الجنسية ، للسنة ١٩٥٧(أ)

الجنسية	موظفون	مراقبون	عمال	خدم	المجموع
بريطانيون	٩٧٠	—	—	—	٩٧٠
اوروبيون آخرون	٦	—	—	—	٦
امريكيون	٧٥	—	—	—	٧٥
هنود	٧٧٧	٥٣	٤١١	٧٩٤	٢٠٣٥
باكستانيون	١٠٨	١٠٣	٧٢٦	٢٠٧	١١٤٤
عرب	٢١١	٣٦٥	٣٢٩٣	١٢	٣٨٨١
المجموع	٢١٤٧	٥٢١	٤٤٣٠	١٠١٣	٨١١١

(أ) ورد اصلاً في بحث امين عز الدين . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : امين عز الدين، عمال الكويت من اللؤلؤ الى البترول (الكويت : مطبعة حكومة الكويت ، ١٩٥٨) ، ص ٥٦ .

جدول رقم (١ـ ٢٩)

عمال المقاولين المشتغلين لحساب شركة نفط الكويت حسب الجنسية ، للسنة ١٩٥٧(أ)

الجنسية	موظفون ومراقبون	عمال	المجموع
عرب	١٨٢	٢٦٨١	٢٨٦٣
ايرانيون	٥٣	٣٠٥١	٣١٠٤
جنسيات اخرى	١٠٠	٥٨٧	٦٨٧
المجموع	٣٣٥	٦٣١٩	٦٦٥٤

(أ) ورد اصلاً في بحث د. امين عز الدين . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه ، ص ٥٨ . علماً بأن الشركة كان لديها قائمة من المقاولين المعتمدين تضم ١٤٤ مقاولاً او شركة مقاولات ، بلغ عدد من يقومون باعمال لحسابها عام ١٩٥٧ ، ٤٨ مقاولاً .

جدول رقم (١ـ ٣٠)

الحالات الايجابية لفحص الطفيليات بين العاملين بالاغذية في المحلات العامة حسب الجنسية في منطقة العين الطبية ، للسنوات ١٩٧٨ ـ ١٩٨٠(أ)

الحالة / الجنسية		وطني	عربي	هندي	باكستاني	ايراني	اخرى	المجموع
العدد	١٩٧٨	١	٣٠	٤٦٩	٤٩	١٥	٢١	٥٨٥
النسبة المئوية (٪)		٠,١٧	٥,١٣	٨٠,١٧	٨,٣٧	٢,٥٧	٣,٥٨	
العدد	١٩٧٩	١	٤٢	٦١٣	٧٦	٢٠	٣٥	٧٨٧
النسبة المئوية (٪)		٠,١٣	٥,٣٣	٧٧,٨٩	٩,٦٥	٢,٥٤	٤,٤٥	
العدد	١٩٨٠	–	١٤	١٧٧	٣٨	٣	٣١	٢٦٣
النسبة المئوية (٪)		–	٥,٣٢	٦٧,٣	١٤,٤٥	١,١٤	١١,٧٨	

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : عبد القادر احمد شلبي ، « مشاكل التوعية الصحية لغير العرب بدولة الامارات ،» ورقة قدمت الى : الندوة العلمية حول الارشاد الصحي للتلفزيون والاذاعة ، الكويت ، شباط / فبراير، ١٩٨١ .

جدول رقم (١ـ ٣١)

حالات السل الرئوي حسب الجنسية في منطقة العين الطبية ، للسنوات ١٩٧٨ ـ ١٩٨٠[أ]

الحالة / الجنسية		مواطن	عماني	عربي	هندي	باكستاني	ايراني	بنغلاديشي	اخرى	المجموع
العدد	١٩٧٨	١٦	٤٢	١٥	٣٩	٥٤	٥	٣	١	١٧٥
النسبة المئوية (٪)		٩,١٤	٢٤	٨,٥٧	٢٢,٢٨	٣٠,٨٥	٢,٨٦	١,٧١	٠,٥٧	
العدد	١٩٧٩	١٥	٣٠	٧	٣١	٥٧	٤	٤	٢	١٥٠
النسبة المئوية (٪)		١٠	٢٠	٤,٦٦	٢٠,٦٦	٣٨	٢,٦٦	٢,٦٦	١,٣٤	
العدد	١٩٨٠	٢٨	٢٩	١٣	٢٨	٣٧	—	٥	٧	١٤٧
النسبة المئوية (٪)		١٩,٠٥	١٩,٧٣	٨,٨٤	١٩,٠٥	٢٥,١٧	—	٣,٤٠	٤,٧٦	

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه .

جدول رقم (١ ـ ٣٢)

حالات الملاريا في الامارات العربية المتحدة حسب الجنسية وفئة العمر ، للسنة ١٩٧٩[أ]

الجنسية / فئة العمر	٠ـ١	١ـ٤	٥ـ٩	١٠ـ١٥	١٥+	المجموع	النسبة المئوية (٪)
مواطن	١١٧	٨٠٧	٤٢٩	٢١٤	١٣٥٧	٢٩٢٤	٣١,٥٠
عربي	٤	٣٦	١٢	١٣	٣٣٩	٤٠٤	٤,٣٥
عماني	٥٦	٣٧٠	١٨٦	٨٤	٦٣١	١٣٢٧	١٤,٢٩
هندي	٢	٥٢	٢٩	٢٤	٢٨٩٥	٣٠٠٢	٣٢,٣٤
باكستاني	٥	٥٨	٢٥	١٨	١١٨٢	١٢٨٨	١٣,٨٧
ايراني	—	١٣	٧	١	١٦٨	١٨٩	٢,٠٤
بنغلاديشي	٢	٥	٢	٢	١٠٦	١١٧	١,٢٦
مجموع الآسيويين	٩	١٢٨	٦٣	٤٥	٤٣٥١	٤٥٩٦	٤٩,٥١
اوروبي	—	—	—	—	٦	٦	٠,٠٧
اخرى	—	١	—	١	٢٤	٢٦	٠,٢٨
المجموع	١٨٦	١٣٤٢	٦٩٠	٣٥٧	٦٧٥٨	٩٢٨٣	١٠٠

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : المصدر نفسه .

جدول رقم (١ـ ٣٣)

اعداد الطلبة في المراحل الدراسية المختلفة حسب الجنسية في قطر ، للعام الدراسي ١٩٧٩ ـ ١٩٨٠[أ]

المرحلة الدراسية / اعداد الطلبة		القطريون	ابنـــاء المهاجرين	المجموع	نسبة القطريين الى المجموع (٪)
المرحلة الابتدائية	ذكور	٨٣٦٨	٤٠٨٤	١٢٤٥٢	٦٧
	اناث	٧٩٥٠	٣٨٤٦	١١٧٩٦	٦٧
المجمـــوع		١٦٣١٨	٧٩٣٠	٢٤٢٤٨	٦٧
المرحلة المتوسطة	ذكور	٢٩٨٧	١٣٤١	٤٣٢٨	٦٩
	اناث	٢٩٠٢	١١٣٠	٤٠٣٢	٧٢
المجمـــوع		٥٨٨٩	٢٤٧١	٨٣٦٦	٧٠
المرحلة الثانوية	ذكور	١٣٢٣	٨٧٢	٢١٩٥	٦٠
	اناث	١٦١٦	٧٨٥	٢٤٠١	٦٧
المجمـــوع		٢٩٣٩	١٦٥٧	٤٥٩٦	٦٤
معهد المعلمين والمعلمات	ذكور	٩	١	١٠	٩٠
	اناث	٥٥		٥٥	١٠٠
المجمـــوع		٦٤	١	٦٥	٩٨
الثانوية التجارية	ذكور	٣٤	٨	٤٢	٨١
المعهد الديني		٨١	٢٠٦	٢٨٧	٢٨
المدرسة الصناعية		٤٤	٩	٥٣	٨٣
المجموع الكلي	ذكور	١٢٨٤٦	٦٥٢١	١٩٣٦٧	٦٦
	اناث	١٢٥٢٣	٥٧٦١	١٨٢٨٤	٦٨
المجموع الكلي للجنسين		٢٥٣٦٩	١٢٢٨٢	٣٧٦٥١	٦٧

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر)

المصدر : احتسبت من :

State of Qatar, Ministry of Economy and Commerce, *Economic Survey, 1980* (Qatar: The Ministry, 1981), p. 166.

جدول رقم (١ - ٣٤)

توزيع العاملين في القطاع الحكومي الكويتي حسب المهنة والجنسية ومتوسط الراتب الشهري الاجمالي ، للسنة ١٩٧٦(أ)

فئات المهن	التوزيع المئوي	نسبة الكويتيين	الراتب الاجمالي بالدينار		
			كويتي	وافد	كويتي/ وافد(٪)
العلمية	٨,٧	٢٢,٩	٢٣٦	٢٠٦	١١٥
الفنية	١٩,٠	٣٥,٠	٢٥١	١٩٠	١٣٢
الادارية	٠,٤	٩٣,٣	٥٥٦	٥٠٣	١١١
التنفيذية	١٨,٣	٦٦,٧	١٩٨	١٥٨	١٢٥
البيع	٠,١	٨٦,٩	٢٥٣	٢٠٠	١٢٧
الخدمات	٢٣,٨	٣٩,٩	١٦٣	٨٠	٢٠٣
الزراعية	١,٨	١٤,٩	١٩١	٦٩	٢٧٧
الانتاج	٣,٧	٥٣,٧	٢٢٠	١٠٦	٢٠٨
النقل	٨,٩	٣٢,٠	٢٠٢	٦٣	٣٢١
التشغيل	١٥,٢	٢٧,٨	١٨٩	٦٧	٢٨٢
المجموع	١٠٠,٠	٤٠,٨	٢٠٤	١٢٣	١٦٦

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : فرجاني ، « تنظيم استخدام الايدي العاملة في الدول العربية الخليجية وامكانية الاستفادة من الايدي العاملة العربية ،» ص ٨٩ .

جدول رقم (١ـ ٣٥)

معدل الاجور في البحرين حسب مجموعات المهن
(الصناعات التحويلية) شهرياً ، للسنة ١٩٧٤[أ] (بالدينار)

فئات المهن / الجنسية	بحراني	وافد
المهن العلمية والفنية	١٧٥	٢٢٥
المهن التنفيذية والادارية	١٧٥	١٧٥
الاعمال الكتابية	١٢٥	١٢٥
عمال الانتاج	٨٧	٨٧
عمال البيع	٤٣	٤٣
اعمال النقل والاتصالات	٦٢	٦٢
الخدمات والترفيه	٤٣	٦٢
العاملون بالزراعة	٤٣	٤٣
مهن غير مبينة	٢٧٥	٦٢

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر) .

المصدر : احتسبت من : امين عز الدين وآخرون ، احوال العمل والعمال في الخليج العربي (بغداد : المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، ١٩٧٧) ، ص ١٥١ .

جدول رقم (١ـ ٣٦)

السكان في الكويت حسب نسبة النوع[أ]
(عدد الذكور لكل ١٠٠ من الاناث)

سنة التعداد	كويتيون	مهاجرون	المجموع
١٩٥٧	١٠٨,٦	٣٦٥,٥	١٧٧,٥
١٩٦١	١٠٩,١	٢٦٧,٤	١٦٦,٠
١٩٦٥	١٠٤,٧	٢٣٦,٣	١٥٨,٢
١٩٧٠	١٠٢,١	١٦٦,٤	١٣١,٧
١٩٧٥	١٠٠,٠	١٤٢,٥	١٢٠,٦
١٩٨٠	٩٨,٢	١٦٨,٢	١٣٣,٩

(أ) ورد اصلاً في بحث باقر النجار . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : مكي محمد عزيز وعبد الرسول الموسى ، الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين الى الكويت (الكويت : وكالة المطبوعات ، ١٩٨١) ، ص ٥٩ .

رابعاً : دور القطاع الخاص في انتشار العمالة الاجنبية في الامارات العربية المتحدة

جدول رقم (١ـ ٣٧)

المنشآت الحكومية والخاصة في الامارات العربية المتحدة ، للسنتين ١٩٧٥ ـ ١٩٨٠ [أ]

المنشـأة / السنـة	١٩٧٥	١٩٨٠
حكوميـة	١٧١٦	٣١٨٧
خاصـة	١٦٩٩٧	٣٧٢٦٧
المجمـوع	١٨٧١٣	٤٠٤٥٤

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصادر : احتسبت من : ـ بالنسبة للسنة ١٩٧٥ : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، التعداد العام للمنشآت ، ١٩٧٥ (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٧٧) ، ص ١٧ .

ـ بالنسبة للسنة ١٩٨٠ : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، التعداد العام للمنشآت ، ١٩٨٠ : **التتائج الاولية**(ابو ظبي : الادارة ، ١٩٨١) ، ص ١١ .

جدول رقم (١ـ ٣٨)

المنشآت والعاملون فيها في الامارات العربية المتحدة حسب جنسية الحائز ، للسنة ١٩٧٥

جنسية حائز المنشأة	المنشآت (بالعدد)	العاملون (بالعدد)
مواطنـون	٤٨١٦	٥٢٣٧٤
مواطنون وآخرون	٣٢٩	٧٨٤٨
بلدان عربية	٢١٦٤	٢٢٨٠٦
دول آسيوية	٨٤٧٥	٢٩٧٥٧
دول اخرى	١٢١٣	٤٧٨٨٧
المجمـوع	١٦٩٩٧	١٦٠٦٧٢

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصدر : احتسب من المصدر نفسه ، ص ١٠٥ .

جدول رقم (١ - ٣٩)

المنشآت والعاملون فيها حسب قطاعات النشاط الاقتصادي في الامارات العربية المتحدة، للسنتين ١٩٧٥ و ١٩٧٧(أ)

قطاع النشاط الاقتصادي	١٩٧٥		١٩٧٧	
	المنشآت	العاملون	المنشآت	العاملون
الزراعة والصيد	٢٠	٣٩٢	٣٠	٥٢١
المناجم والمحاجر	١٥٤	٧٢٣٢	١٠٨	١٥٦٠١
الصناعات التحويلية	٢٥٠٩	١٩٧٠١	٣٢٩٧	٣٤٤٨٧
الكهرباء والماء	٨	١١٩٧	٥	٢١٣١
التشييد والبناء	٩٨٥	٥٥٦١٣	١٩٠٠	١٥٠٣٥٩
التجارة والمطاعم والفنادق	١٠٢٢١	٥٠٨١٣	١٣٩٠٦	٧٣٨٨٧
النقل والتخزين والمواصلات	٢٥٦	٧٤٩٦	٤٧٦	١٦١٤٦
التمويل والتأمين	٥٦٧	٦٧٢١	١٠٢١	١٤٩٤٥
خدمات المجتمع	٢٢٧٧	١١٥٠٦	٢٦٠٧	١٦٥١٩
المجموع	١٦٩٩٧	١٦٠٦٧٢	٢٣٣٥٠	٣٢٤٥٩٦

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصادر : احتسبت من : - بالنسبة للسنة ١٩٧٥ : المصدر نفسه ، ص ٢٨ .

- بالنسبة للسنة ١٩٧٧ : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية للاحصاء ، التعداد العام للمنشآت ، ١٩٧٧ (ابو ظبي : الادارة ، ١٩٧٨) ، ص ٢٣ .

جدول رقم (١ـ ٤٠)

المنشآت حسب عدد العاملين في الامارات العربية المتحدة، للسنتين ١٩٧٥ و ١٩٧٧

عدد العاملين	المنشآت (العدد)	
	١٩٧٥	١٩٧٧
١	٣٦٧٤	٤١٥١
٢	٤١٣٩	٥٤٣٨
٣	٢٥٣٤	٣٤٦٣
٤	١٦٠٤	٢٢٧٥
٥ ـ ٩	٢٨١٨	٤٠٣٧
١٠ ـ ٩٩	١٩٧٣	٣٤٥٨
١٠٠ فأكثر	٢٥٥	٥٢٨
المجمـوع	١٦٩٩٧	٢٣٣٥٠

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصادر : احتسبت من : المصادر نفسها ، ص٤٤ و ٣١ على التوالي .

جدول رقم (١ـ ٤١)

المنشآت العاملة في قطاع التجارة حسب عدد العاملين ، للسنتين ١٩٧٥ و ١٩٧٧(أ)

عدد العاملين	المنشآت (بالعدد)	
	١٩٧٥	١٩٧٧
١ ـ ٤	٨٠٠٩	١٠٠٥٤
٥ ـ ٩	١٤٩٤	٢١٠٩
١٠ ـ ١٤	٣٤٣	٥٥٤
١٥ ـ ١٩	١١٦	٢٠٣
٢٠ ـ ٤٩	١٦٢	٣٣٦
٥٠ ـ ٩٩	٥٥	٨٠
١٠٠ فأكثر	٤٢	٧٠
المجمـوع	١٠٢٢١	١٣٩٠٦

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصادر : احتسبت من : المصادر نفسها ، ص ٧٢ و ١١٠ على التوالي .

جدول رقم (١-٤٢)

المنشآت العاملة والعاملون في قطاع التشييد والبناء في الامارات العربية المتحدة ، للسنة ١٩٧٥ (أ)

القطـاع	المنشآت	العاملـون
مقاولات انشاءات النقل والصرف والري والمواصلات والمرافق العامة	١١٢	١٢٥٥٣
مقاولات عامة للمباني واعمال التشطيب	٨٧٣	٤٣٠٦٠
المجمـوع	٩٨٥	٥٥٦١٣

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصدر: احتسبت من دولة الامـارات العربيـة المتحدة ، وزارة التخـطيط ، الادارة المركـزية لـلاحصاء ، التعداد العام للمنشآت ، ١٩٧٥، ص ٣٤ .

جدول رقم (١-٤٣)

الافراد المنقولة كفالتهم حسب الجنسية، في الامارات العربية المتحدة ، خلال الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٠

الجنسيـة / السنـة	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠
عربيـة	٣١٠٤	٢٦٢٩١	٧١٤٥	٦٢٥٧	٩٢٥٨
آسيويـة	٧٣٣٢	٩١٢٥٤	١٦٧٨١	١١٤٢٠	٢٠٥٣٥
اوروبية وامريكيـة	٣٠٢	١٨٦٩	٧٠٤	٦٩٤	١١٢٦
اخـرى	٨٠	٥٦٩	٢٤١	١٩٩	١١١
المجمـوع	١٠٨١٨	١١٩٩٨٣	٢٤٨٧١	١٨٥٧٠	٣١٠٣٠

(أ) ورد اصلاً في بحث عبد الرزاق فارس الفارس . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : دولة الامارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط ، الادارة المركزية لـلاحصاء ، المجموعة الاحصائية السنوية ، العدد ٦ (١٩٨١) ، ص ٨٢ - ٨٣ .

جدول رقم (١ـ ٤٤)

نسب الاناث العاملات في بلدان الخليج العربي(أ)

البلـد / النسبـة	الامارات العربية المتحدة (١٩٧٥)	البحرين (١٩٧١)	السعودية (١٩٧٥)	عمان (١٩٧٥)	قطر (١٩٧٠)	الكويت (١٩٧٥)
المواطنات العاملات الى مجموع العاملين	٠,٠٢	٣,٠٧	١,٦٩	٢,١٤	٠,٦٢	٢,٤٦
المواطنات العاملات الى مجموع العاملين المواطنين	١,٠٦	٤,٨٧	٢,٠١	٣,٠٣	٣,٦٦	٨,٥٢
المواطنات العاملات الى مجموع الاناث العاملات	٤,٨١	٥٦,٨٨	٧٧,١٤	٣٥,٧٦	١٧,٠٦	٢٠,٩٨

(أ) ورد اصلاً في بحث د. جهينة سلطان سيف العيسى . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : محمد الرميحي ، « اثر النفط على وضع المرأة العربية ،» المستقبل العربي ، السنة ٤ ، العدد ٣٤ (كانون الاول / ديسمبر ١٩٨١) ، ص ١١٦ .

خامساً : التأثيرات الاجتماعية للمربية الاجنبية على الاسرة

جدول رقم (١ ـ ٤٥)

عمال الخدمات الشخصية في الكويت، حسب النوع والجنسية
حسب تعداد عامي ١٩٦٥ و ١٩٧٠

قوى العمـل	تعداد ١٩٦٥		تعداد ١٩٧٠	
	كويتيون	غير كويتيين	كويتيون	غير كويتيين
الطهاة والعاملون بالخدمة المنزلية				
ذكـور	٨٦٠	١١٩٤٢	٧١٣	١٢٦٥٣
انـاث	٢٠٦	٢١٣٢	٢١٧	٤٦٤٨
المجمـوع	١٠٦٦	١٤٠٧٤	٩٣٠	١٧٣٠١

(أ) ورد اصلاً في بحث د. جهينة سلطان سيف العيسى . (المحرر)

المصدر : احتسبت من : دولة الكويت ، وزارة التخطيط، الادارة المركزية للاحصاء ، المجموعة الاحصائية السنوية ، ١٩٨٠ ، العدد١٧ (الكويت : الادارة ، ١٩٨٠) ، ص ١٢٣ .

ملحق رقم (٢)

ملف معلومات حول العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي

اعداد:

باسم سرحان — دارم البصام

عبد الباسط عبد المعطي — علي ابو القاسم

نادر فرجاني

تمهيـــد

تضمن مخطط ندوة « العمالة الاجنبية في الخليج العربي » ، الاعداد لابحاث الندوة عن طريق القيام بعملية بحث ميداني في اقطار الخليج العربي تشمل جمع وثائق رسمية وغير رسمية ، واجراء مقابلات معمقة مع مسؤولين ، وجمع معلومات عن طريق استبانات تصمم خصيصاً وتطبق على عينات من ارباب الاعمال وباقي السكان ، مواطنين ووافدين ، وقوة العمل الاجنبية .

وقد كان الهدف من هذا البحث الميداني توفير قاعدة رصينة من المعلومات حول موضوع الندوة ، وهو متعدد الجوانب ، وما يتوافر حوله من معلومات محدودة ، وكثير منها قائم على الملاحظة الشخصية ، مما يقلل من الموضوعية في تناول الموضوع . ووضع فعلاً تصميم اولي طموح للبحث الميداني . ولكن الطموح لم يدرك ، فلم يكن ممكناً القيام باستقصاء ميداني مضبوط لعينات من الاطراف ذات العلاقة بموضوع الندوة في اقطار الخليج العربي .

وعملاً بأن الميسور لا يسقط بالمعسور ، فقد تواضع البحث الميداني الى **عملية استقصاء لتكوين ملف معلومات** عن العمالة الاجنبية في الخليج العربي . واكتفي بالقيام بزيارات ميدانية لخمسة من بلدان الخليج العربي المستخدمة لقوة عمل اجنبية (البحرين ، قطر ، الامارات ، عمان ، الكويت) بهدف الحصول على معلومات عن الجوانب المختلفة لظاهرة العمالة الاجنبية في الخليج ، واجراء مقابلات معمقة مع عدد محدود من الفئات التي كان مزمعاً تغطيتها في البحوث الميدانية . ويتضمن المرفق رقم (١) وصفاً لعناصر الاستقصاء الميداني وتصنيفاً للفئات التي طلب من كل باحث ان يسعى لاجراء مقابلة معها في كل من البلاد المزارة . كذلك يحوي المرفق رقم (٢) ، عناصر المقابلة التي طلب من كل باحث ان يتوخى استيفاءها مع كل شخص يقابله . ونوصي القارىء بمراجعة هذه العناصر قبل قراءة

القسم الاول من الملف فهي تشكل الاطار المنطقي التفصيلي للمقابلات التي اعتمد عليها في اعداد هذا القسم . ويلاحظ عند مراجعة عناصر المقابلة انها تضمنت تكراراً لموضوعات معينة ، ولاسيما تلك التي لها حساسية خاصة او تتسم بالغموض ، في اكثر من موضع ، للتأكد من الاستجابات والحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات من المستجيبين .

ومن الاهمية بمكان هنا توضيح ان المقابلات لم تتم مع عينات مختارة باسلوب علمي ، فلم يكن هذا ممكناً . وإنما هي مقابلات مع اشخاص يمثلون فئات مختلفة يتوقع ان تتباين وضعيتها الاجتماعية - الاقتصادية ، وبالتالي اراؤها ومواقفها ، من ظاهرة العمالة الاجنبية في الخليج . اما اختيار الاشخاص المعينين الذين اجريت معهم المقابلات فقد كان خاضعاً لاعتبارات التمكن والسهولة . وعلى هذا فإن المعلومات التي جمعت عن طريق المقابلات ليست الا مؤشرات اولية بحاجة لتعميق عن طريق دراسات اوفى .

وجدير بالذكر ان درجة التناظر بين محتوى المقابلة وابحاث الندوة تتباين . فهي قليلة في حالة البحوث التوصيفية (مثل حجم وخصائص السكان والقوى العاملة)، والتوثيقية (مثل قوانين واجراءات استخدام العمالة الاجنبية) ، والتحليلية التنموية (مثل ابحاث المحور الثالث : مقاربة حل المشكل) . ولكنها مرتفعة في الابحاث الخاصة بمحور اسباب وآثار ظاهرة العمالة الاجنبية في الخليج وقد انعكس هذا ايضاً في نتائج المقابلات .

وقد تمكن الباحثون من اتمام ثمان وثمانين مقابلة من اصل ١٢٠ حالة متوخاة (اي بمعدل ٧٣ بالمائة) . ويتضمن المرفق رقم (٣) توزيع المقابلات التي تم اجراؤها على فئات المبحوثين الاساسية .

ولكن حتى هذه العملية المحدودة ووجهت بقدر غير ضئيل من الحساسية التي تغشى قضية العمالة الاجنبية في الخليج ، تحولت الى مضايقة للباحثين في بعض الاحيان .

ويحوي الملف الحالي مجمل ما توصل اليه فريق العمل الذي قام بالدراسة الميدانية ، بشق الانفس ، حول الظاهرة محل البحث في الندوة ، وهذا ليس الا مادة خام نرجو ان توفر بعض الارضية المفيدة لاعداد بحوث الندوة ومناقشاتها . فلم يبذل جهد تحليلي او تفسيري في التعامل مع المادة التي جمعت عمداً ، بل كان القصد وضعها بصورة تمكن من تناولها بالتحليل من قبل كاتبي البحوث والمشاركين في الندوة .

ويتكون الملف من قسمين؛ يتضمن الاول توصيفاً لنتائج المقابلات ويقدم الثاني عرضاً لبعض الوثائق الرسمية وغير الرسمية حول العمالة الاجنبية في الخليج ، والتي توفرت من المهام الميدانية .

وبالنسبة لتوصيف نتائج المقابلات ، فقد استقر الرأي على عدم التمييز بين المقابلات التي تمت في كل قطر من الاقطار الخليجية ، الا اذا كان هناك داع لذلك بسبب من تمايز الاوضاع المتعلقة بجانب من قضية العمالة الاجنبية في احد الاقطار بذاته تمايزاً واضحاً . ومن

مزايا هذا الاسلوب تكبير عدد المقابلات أساس التوصيف بحيث يقل التأثير الذاتي في عملية المقابلات واختيار المبحوثين . وهذا اجراء مقبول منهجياً حيث ان الاوضاع الخاصة بالعمالة الاجنبية في بلدان الخليج العربي تتجانس الى حد كبير بين اقطاره بما يمكن من عملية التجميع هذه . ومن ناحية اخرى ، فإن من شأن هذه الطريقة ان تقلل من الحساسية التي قد تترتب على ارجاع اوضاع ما لبلد خليجي محدد .

وقد تم اعداد ملف المعلومات بجهد جماعي من اعضاء الهيئة العلمية بقسم تنمية الموارد البشرية . فقد قام د. عبد الباسط عبد المعطي ، د. دارم البصام ، د. علي ابو القاسم ود. باسم سرحان بالمهام الميدانية . كما تولى د. دارم البصام اعداد القسم الاول من الملف ، ود. سرحان أعدّ قسطاً من القسم الثاني ، بينما ساهم كاتب هذه السطور في تصميم المهمة وادواتها ، ومتابعتها ، والتحرير النهائي للملف .

ونأمل ان يحقق هذا الملف الغرض المحدود الذي اعد من اجله في ظل واقع « الحدود الدنيا» الذي نعيشه في الوطن العربي .

نادر فرجاني

أولاً : توصيف نتائج المقابلات

ملحوظة : يتبع هذا القسم تسلسل موضوعات عناصر المقابلة (مرفق رقم (٢)، وهي موضوعات بحوث الندوة نفسها .

المحور الاول : توصيف الظاهرة

١ ـ حجم وتركيب قوة العمل والسكان

لم يكن الغرض من ادراج هذا الجزء بالمقابلة تحديد حجم وتركيب قوة العمل والسكان بسؤ ال المبحوثين ولكن معرفة مدى الوعي بالظاهرة ومدى مطابقة الانطباعات او ابتعادها عن الواقع الاحصائي .

١ ـ ١ ـ حول اهم جنسيات العمالة الاجنبية حسب ترتيب وجودها ، افرزت النتائج ان نسبة عالية من المجيبين تصل الى حد ٩٨ بالمائة تعتقد بأن الجاليتين الاساسيتين هما الهندية اولاً ، تليها الباكستانية من ناحية العدد .

وجاءت الاجابات لتوضح بأن هنالك جنسيات اخرى تقل في حجمها بفارق كبير عن الجنسيتين الاساسيتين ، يمكن ترتيبها كالتالي كما جاء في الاستجابات :

أ ـ البنغلادشيون .
ب ـ مواطنو سريلانكا .
ج ـ مواطنو كوريا والفيليبين وتايلاند .
د ـ الايرانيون .
هـ ـ الاورويبون .

١ ـ ٢ ـ فيما يتعلق بخاصية السن ، فقد وضعته الاجابات في مدى عمري مشتت يتراوح بين ١٧ ـ ٦٠ سنة ، الا أن أهم المؤشرات التي يمكن تسجيلها هي ان نسبة عالية من

المجيبين (٨٠ بالمائة) تعتقد بأن الاعمار تتراوح بين ٢٠ ـ ٥٠ سنة ، وبصورة اكثر تحديداً فإن ٥٨ بالمائة من المجيبين اعتقدوا بأن الاعمار تقع بين ٢٠ ـ ٤٠ سنة .

وقد تجدر الاشارة الى ان الاجابات في احد البلدان الخليجية قد وفرت بعض التفصيلات التي تدلل بأن معدل السن بين الاناث الآسيويات (الخدم بوجه الخصوص) ، تفوق ٣٥ سنة وفق الاجراء المعمول به ، والذي يعتبر ذلك السن كحد ادنى مسموح به لاستيراد مثل هذا المستوى من العمالة .

ـ عن خاصية النوع ، كان هنالك شبه اجماع بين المجيبين على أن الذكور هم الغالبية بين العمالة الآسيوية الوافدة .

ـ حول درجة المساهمة في النشاط الاقتصادي ، جاءت معظم الاجابات لتؤكد بأن معدلات المساهمة عالية جداً مقارنة بالمواطنين والعرب الوافدين ، وقد اوردت بعض الاجابات نسباً تخمينية لمعدلات النشاط تراوحت بين ٦٠ ـ ٩٩ بالمائة ، الا ان الغالبية من بين تلك الاجابات التفصيلية حددت درجات المساهمة بين ٧٠ ـ ٨٥ بالمائة .

كما حاولت بعض الاجابات من جانب آخر ان توفر تفصيلاً لأسباب ارتفاع معدلات المشاركة بين الآسيويين ولتوضح بأن مثل هذه العمالة تتسم بكونها عازبة وفتية ، كما ان معدلات البطالة بينها تعتبر ضئيلة جداً .

وفي تفصيلات اخرى ، حذرت العديد من الاجابات من مجرد ربط زيادة معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الآسيويين بالانتاجية .

ـ توزيع تلك العمالة على القطاعات المختلفة (خاص ، عام ، خدمات شخصية) افرزت غالبية انطباعات المجيبين بأن القطاع الخاص بصورة عامة يستأثر بالاكثرية، يليه في ذلك الخدمات الشخصية ، الا ان الملاحظ من خلال الاجابات ان ترتيب مساهمة العمالة الآسيوية في القطاع العام تتضاءل بشكل ملحوظ في بعض البلدان الخليجية ، في حين ترتفع في بلدان اخرى، اذ جاءت معظم الاجابات لبلدين من مجموعة البلدان الخمسة التي شملتها الدراسة لتضع القطاع العام بالدرجة الثانية بعد القطاع الخاص من حيث استئثاره بالعمالة الآسيوية الوافدة ، وتحمست اجابات محدودة لتضعه بالمرتبة الاولى .

وفي توضيحات مهمة جاءت بها بعض الاجابات ، تم التأكيد من خلالها على ان المعالجات الاحصائية لمثل تلك التقسيمات العامة لتوزيع العمالة الآسيوية يجب ان تؤخذ بحذر ، فهنالك تداخل بين تلك القطاعات يتأتى من خلال النقلة الحاصلة ، حيث ان نسبة لا يستهان بها من العمالة التي يتم استيرادها اساساً للخدمات الشخصية تتحول بعد فترة للعمل في القطاع الخاص .

٢ ـ تنظيم استخدام العمالة الاجنبية

٢ ـ ١ ـ مدى تطبيق القواعد الخاصة باستخدام العمالة الاجنبية ، افرزت النتائج بعض المؤشرات الجديرة بالتحليل على مستوى الفئات والشرائح المختلفة . إذ اتضح بأن الغالبية العظمى من الاجابات للعمالة الآسيوية غير الماهرة التي تمت مقابلتها ، تقر بأن القواعد مطبقة وبشدة احياناً ، كما أن العديد من اجاباتهم جاءت باستجابة (لا ادري) ولم تحمل اجابة واحدة تفسيراً او تعليقاً على تلك القواعد .

وقد افرز تحليل النتائج من جانب آخر ان مستويات العمالة الآسيوية الماهرة المشمولة بالمقابلة اوردت استجابات مغايرة لتؤكد في معظمها بأن ما هو معمول به لا يحمل صفة القوانين الواضحة ، وليس هنالك تطبيق فعلي للقواعد ، بل فوضى وعدم اتفاق حتى في التفسير ، وأفرزت كذلك اجابات اخرى لهذه المستويات من العمالة نوعاً من التبصر بالقواعد اذ ذكرت في اكثر من موقع بأن القوانين تطبق الآن بشكل افضل نسبياً من الماضي وأن هنالك عملية مراجعة .

ولسنا هنا بصدد تفسير النتائج اعلاه ، الا أنه يمكن القول بصورة عامة بأن هنالك تفاوتاً واضحاً في مستويات الوعي بين شرائح العمالة الآسيوية التي تمت مقابلتها ، ولعل العمالة غير الماهرة في استجابتها ووعيها لهذه القواعد ، قد أخذتها بمعنى العقوبات .

ومن جانب آخر فقد جاءت اجابات ممثلي القطاع الخاص والمسؤولين الحكوميين بشيء من التفصيل لتلقي الضوء على مدى واقع التطبيق ، ولتوافق نسبة عالية جداً من بينهم على عدم دقة ذلك التطبيق ، ومن بين اجابات **القطاع الخاص** نورد الاستجابات الاكثر تكراراً :

ـ القواعد الموجودة مطبقة ولكنها غير كافية للحد من / او تنظيم استقدام القوى العاملة الاجنبية .

ـ التطبيق ضعيف ، والقواعد قاصرة ، فليس هنالك قانون الحد الادنى للاجور في البلدان الخليجية على سبيل المثال .

ـ القواعد غير مطبقة ، اطلاقاً ، بدليل ان هنالك اغفالاً لاتفاقيات العمل العربية .

ـ الشركات الكبرى ذات التعاقدات الجماعية هي التي « تحترم سمعتها » وتلتزم بتطبيق القواعد ، اما القطاع الخاص الصغير الذي يتعامل مع العقود الفردية فالتزامه محدد جداً .

ومن اهم اجابات المسؤولين في وزارات العمل والتخطيط نورد الآتي :

ـ ليس هنالك قواعد باستخدام العمالة الاجنبية ، وإنما هنالك قواعد لاستخدام العمالة الوافدة ككل .

- القواعد الموجودة مطبقة ، ولكنها غير كافية للحد من / او تنظيم استخدام العمالة الاجنبية .

- لا يمكن أن نقول بأن هنالك قواعد بالمعنى الصحيح ، فهي قوانين تقتصر على تأشيرات الدخول والتي عادة يستأثر بها الآسيويون اكثر من العرب .

- علينا عند الاجابة عن السؤال ان نفرق في مسألة القواعد ، اذ انها موزعة بين جهات مختلفة كالآتي :

(١) وزارات العمل ، والتي تعنى بتطبيق قواعد استيراد العمال للقطاع الخاص .

(٢) ادارات شؤون الموظفين والتي تنحصر مسؤولياتها في استيراد عمالة للقطاع العام .

(٣) وزارات الداخلية المعنية باستيراد الخدم .

وبالاطار المقارن فإن وزارات العمل هي الاكثر دقة في التطبيق ، وذلك لوضوح القواعد ، في حين ان تطبيقات وزارات الداخلية لا تخضع لمعايير معينة ، اذ ان قطاع الخدم مستثنى من قانون العمل اساساً ولا ينطبق عليه اي شكل من اشكال القواعد في غالبية البلدان الخليجية .

- لا يمكننا تطبيق القواعد لصعوبة السيطرة على القطاع الخاص ، وعدم رغبته في التعاون معنا .

- لا توجد قواعد اذا ما اردنا مراجعة الواقع ، فالقواعد الموضوعة هي للاستهلاك المحلي ، والسياسات الرسمية تختلف كلياً عن السياسات الفعلية .

- يتم تطبيق القواعد مع (استثناءات فردية) .

٢ - ٢ - بالنسبة لمدى استغلال بعض الموظفين لضرورة حصول العامل الاجنبي تراخيص العمل والاقامة ، اوضحت اجابات العمال الآسيويين بأن هنالك مظاهر متعددة للاستغلال، نورد الاكثر تكراراً من بينها :

- الاستغلال لحد وقت قريب كان بشعاً ، حيث كانت التأشيرة نمطاً من التجارة ، ولم تكن خاضعة لشرط الانهاء في وقتها ، وقد كان المتاجرون يحصلون على مبالغ عالية عند بيع التأشيرة او رخصة العمل وعند تجديدها اذا ما قورن ما يدفعه العامل لذلك بالايراد الشهري الذي يحصل عليه (يدفع لشراء التأشيرة بالمعدل ما يقابل ٤٠٠ -٨٠٠ دينار كويتي(*) في الاقطار قيد الدراسة) .

(*)تم تحويل جميع عملات دول الخليج العربي ، والبلدان الآسيوية المصدرة الى الدينار الكويتي لتسهيل التحليل والمقارنات .

ومن بين ما افرزته النتائج كذلك ان ثمن التأشيرة او رخصة العمل يتفاوت احياناً وفقاً لجنسية العامل الآسيوي ، حيث ورد في بعض الاجابات لاحدى اقطار الدراسة ، بأنه في حالة رغبة احد العمال الهنود جلب واحد من اقاربه او معارفه من بلده الاصلي فيتعين عليه دفع ما يعادل (٢٤٠ ـ ٤٠٠ دينار) في حين يدفع قرينه الباكستاني اضعاف ذلك المبلغ (ما يعادل ٦٤٠ ـ ٩٥٠ دينار) ، والسبب حسبما يذكره المستجيبون ان العمالة الباكستانية في البلد المعين مرغوبة ومطلوبة اكثر .

وقد اضافت الاجابات لتؤكد من جانب آخر بأنه كان هنالك في السابق مؤسسات او شركات وهمية لا وجود فعلي لها ، تتقدم بطلبات استيراد الف عامل او اكثر والاتجار بهم ، وقد كانت مثل هذه التجارة مرتبطة بمواقع القوة في المجتمع وهذه هي ما تدعى تداولاً بين العمال الآسيويين بتجارة « التأشيرة الحرة » وبمعنى ان الكفيل الاصلي يبقى (مواطناً مجهولاً) وان وكيله هو الذي يقوم بعملية بيع التأشيرات ، وعلى العامل ان يجد عملاً بنفسه عند وصوله ، وتذكر اكثر من اجابة واحدة بأن ذلك النوع من التجارة هو الذي ادّى الى الاشكاليات التي تعاني منها اسواق العمل الخليجية والمؤسسات ، والافراد الآسيويون والمجتمع ككل .

ـ من مظاهر الاستغلال الاخرى عدم الالتزام بالعقود (الاجور ، السكن ، مصاريف السفر . . . الخ) ، حيث يصل الفرق في الاجور عما هو مدون في العقود كما أوضحته بعض الاجابات الى النصف ، ويتضح ذلك جلياً على ما يبدو في القطاع الخاص الصغير ، ويذهب ضحيته اعتيادياً العمال غير المهرة .

وتنصف بعض الاجابات للعمال المهرة ارباب العمل الخليجيين لتؤكد بأن مسألة خفض الاجور وعدم الالتزام بالعقد ، يعود في احيان كثيرة الى العمال انفسهم ، اذ يأتون في الغالب على اساس انهم عمالة ماهرة او نصف ماهرة لبعض المهن المحددة ، ويتضح فيما بعد بأنهم مجرد عمالة غير ماهرة مما يتسبب في تلك المضاعفات .

ـ من بين تلك المظاهر كذلك هي اشتراط الكفيل الحصول على جزء مرتب العامل او عند السماح له للعمل مع كفيل آخر ، او أن يقوم ببيعه بنفسه الى احدى الشركات او المؤسسات ويعطيه اجراً معيناً ويأخذ الفارق الذي تدفعه تلك المؤسسات .

ـ اجابات العمال من شرق آسيا (الفيليبينيون) ممن جرت مقابلتهم توضح أنهم لا يتعرضون لظاهرة الاستغلال، وهم يحصلون على مرتبات تفوق احياناً ما نصت عليه عقودهم (عمال الفنادق بوجه الخصوص) ، وبأنهم يستغربون ما يحدث لأقرانهم من الهند والباكستان .

وفي استعراض رأي ممثلي القطاع الخاص ممن شملتهم الدراسة حول ظاهرة الاستغلال تلك ، تؤكد الاجابات بأن حجم ظاهرة المتاجرة بالتأشيرات وتراخيص العمل قد تضاءل

بالمقارنة عما كان عليه في السابق ، حيث كان بعض المواطنين يستوردون عمالة آسيوية باعداد هائلة ، ثم يبدأ بتشغيلهم واخذ نسبة من ارباحهم ضامناً ذلك عن طريق الاحتفاظ بجوازاتهم وهذا ما كان يتسبب في ظاهرة الهروب حتى على حساب الاستغناء عن جواز السفر ، اذ ان العامل الآسيوي يدعى بعد فترة ضياع جواز سفره لتصدر له سفارته جوازاً آخر .

وقد خلقت تلك المضاربات (في رأي القطاع الخاص الصغير على الاقل) ظهور العمالة الآسيوية التي تعمل لنفسها مما اثر على اعمال اصحاب المشروعات الصغيرة وخلق نوع من المزاحمة في السوق ، ولعل من اهم مظاهر الاستغلال الثابتة حالياً كما عكستها اجابات القطاع الخاص هي تشغيل العامل باجور اقل او بعدد ساعات اكثر من قبل بعض ارباب العمل ، بعد ان صدرت قوانين في العديد من البلدان الخليجية لتحد من ظاهرة بيع الكفالات والنقلة المهنية .

اما رأي المسؤولين في ظاهرة الاستغلال ، فقد أكد البعض بأنهم يسمعون بذلك ولكن الظاهرة في نظرهم لا تشكل خطراً او مؤشراً ذات دلالة ، وقد شبهت احدى الاجابات تلك الظاهرة بأنها كمهنة الدعارة تتحسسها ولكنك لا تستطيع حصرها ، وتمارسها عادة الجماعات الاقل نفوذاً .

وقد أجمعت اجابات المسؤولين على ان القوانين الجديدة قد حدت من تلك الظاهرة بشكل ما ، حيث ان وزارات العمل حالياً دقيقة بشأن اصدار التراخيص ، لأنها تحاول التحقق اولاً من الحاجة الفعلية لرب العمل للعمالة ، ومن وجود سكن ملائم ومن مدى امكانية الحصول على تلك العمالة محلياً . . . الخ ، قبل اتخاذ القرار المناسب بمنح الترخيص .

ولعل من بين المؤشرات المهمة التي تجدر الاشارة اليها وفق ما اوضحته اجابات المسؤولين ان العمالة الآسيوية ذاتها قد احست بالضرر واتخذت موقفاً معارضاً للقوانين الجديدة التي تحاول منع الاستغلال مما اوصل الامر في احد الاقطار الخليجية الى تظاهر الباكستانيين واعتصامهم في سفارتهم احتجاجاً ضد القوانين التي منعت الانتقال من كفيل لآخر .

وفي محاولة اعطاء تفسير لانحسار ظاهرة المتاجرة بالتراخيص والتأشيرات اكدت احدى اجابات المسؤولين ، ان ذلك النوع من التجارة كان يعد الى وقت قريب من احد مصادر الدخل الاضافية للمواطنين ، وكانت الفكرة اساساً مقبولة اجتماعياً كمصدر رزق ، الا انه تم هجرها والابتعاد عنها بعد ان انغمس العديد من المواطنين في اسواق الاسهم ، والتي وجدوا فيها مصدراً سهلاً للايراد يفوق بكثير الاتجار بالعمالة الوافدة وما يتبعها من مشكلات .

وفي تعليق لأحد المسؤولين حول ظاهرة الاستغلال والمتاجرة بالعمالة الآسيوية ، اوضح بأنها قد بدأت بالمواطنين ثم تبلورت لتشمل العرب الوافدين حتى الآسيويين ، اذ ان دور السمسرة (مكاتب توريد العمالة) وحتى شركات المقاولات هي خليجية بالاسم ، الا انها تدار فعلياً من قبل العرب الوافدين او الآسيويين ، وهم الذين يجسدون التلاعب ، وعليه فمن الخطأ ان يقتصر الاتهام على المواطنين ، بالرغم من انهم أساس الخطأ .

٢ ـ ٣ حول سبل تقليل استخدام العمالة الاجنبية بالمقارنة بالوضع الحالي ، لم تقدم اجابات العمالة الآسيوية غير الماهرة اية مقترحات ذات دلالة اذ جاءت أغلب اجاباتها بلا ادري ، كما اوضح البعض من تلك الاجابات بأنه لا مجال لتقليل استخدام العمالة الأجنبية حيث ان الطلب عليها سيبقى في حالة استمرار دائم ، وطالما أن التقدم والعمران قائمان في البلدان الخليجية ، فليس هنالك طريقة لتخفيضها ، واستشهدت احدى الاجابات بألمانيا وفرنسا باعتبارهما بلداناً متقدمة ولا تزالان تستخدمان عمالة اجنبية .

أما المقترحات الاخرى التي وردت في اجابات العمال المهرة وانصاف المهرة ، فمن اهمها ندرج ما يلي :

ـ على الحكومات الآسيوية ان تفكر بحلول لشعوبها بدلاً من تشجيع هجرتها وضخها الى البلدان الخليجية .

ـ على الحكومات الهندية والباكستانية ان تنظم الهجرة ، وتطالب بدفع الاجور لرعاياها المهاجرين في بلدانها ، كما هو الحال بالنسبة للكوريين . عندها يمكن ان تصبح الهجرة منظمة وانتقالية ، كما تقلل من الاستغلال والعبودية الحالية .

ـ تقليل استقدام العمالة غير الماهرة والتركيز على استيراد العمالة بمستويات مهارية تعتمد على دراسة نواقص سوق العمل وفق حسابات دقيقة ومنظمة ، ومراقبة المعايير التي تتبعها وكالات التوريد في الهند وباكستان في تصنيف وتحديد مستوى المهارة لدى العامل المهاجر .

ـ رجوع العامل بعد انتهاء العقد مباشرة والزام رب العمل بذلك ، ومراجعة سوق العمل بصورة دورية للتخلص من العمالة غير المطلوبة وتحديد الاحتياجات مرحلياً .

ـ رفع مستوى الحد الأدنى لاجور العمالة الآسيوية .
ـ فرض ضرائب على استقدام الخدم وعمال الخدمات الشخصية .
ـ تدريب العمال المواطنين ، والزام القطاع الخاص بتشغيلهم .

ان يكون هنالك تحسس لدى المواطنين للقيام بالعمل المنتج ، وعدم اقران العمل بالمكانة الاجتماعية والمنصب الاداري ، وأن يكون النظام التعليمي في البلدان الخليجية متنوعاً وملائماً لتخريج المهارات المطلوبة ، وان تكون هنالك سياسة توظيف مبنية على توزيع المواطنين على القطاعات الانتاجية وعدم تركزهم في القطاع الحكومي .

اختلفت استجابات القطاع الخاص حول مقترحات تقليل استخدام العمالة الاجنبية ، اذ جاءت الاجابات في دولتين من مجموعة الدول الخمس التي درست لتؤكد بأنه لا يمكن تقليل استخدام تلك العمالة ، فالبلدان الخليجية ستبقى بحاجة ماسة لجميع مستوياتهم حتى غير الماهرة منها ، وان السكان المحليين قليلو العدد ، وقطاع التشييد والبناء لا يزال في بداياته .

اما اهم الاستجابات الاخرى فنورد منها الآتي :

ـ منع الشركات الآسيوية من المنافسة في سوق العمل ، اذ انها السبب الجديد في ضخ العمالة الآسيوية .

ـ تحمّل القطاع الخاص جزءاً من الخدمات للعمالة الآسيوية (صحة ، تعليم ، تأمين) مما يقلل من الحوافز لاستيراد تلك العمالة .

ـ تقدير الاحتياجات من القوى العاملة التي تحتاجها المشاريع من قبل خبراء متخصصين في القوى العاملة ، واستبعاد المشروعات كثيفة العمل ووضع اولويات للمشاريع .

ـ توفير مراكز لتدريب الاميين ، افضل من تدريب اشباه الاميين .

ـ تقييد موضوع الاستخدام من قبل وزارات العمل ، لأن رب العمل اعتيادياً يقدم للوزارة كشفاً بالعمال الذين يود احضارهم من جنسيات معينة للحصول على ترخيص ، وعليه فيمكن ببساطة ان يكون القول الفصل للمسؤولين اذا ما كانت هنالك سياسة استخدام واضحة .

اما المسؤولون فقد جاءت مقترحاتهم مختلفة ومتمايزة ، ندرجها كما يلي :

ـ مساعدة الحكومات الخليجية للقطاع الخاص في تطوير الفن الانتاجي عن طريق التسليف والتسهيلات المصرفية . . . الخ .

ـ اعادة النظر بالاساليب المتبعة لاستقدام العمالة الوافدة ككل ، وتحقيق اقتصاديات للقوى العاملة ، اذ يمكن الاكتفاء بالعمالة العربية في المهارات المتوسطة والعالية على الاقل ، ولا شك بأننا حالياً في البلدان الخليجية نتصرف وكأننا في وضع طبيعي او كبلدان فائضة العمالة ، وهذا عين الخطأ ، فنحن احوج ما نكون الى اقتصاديات للتشغيل وانماط للتشغيل تعكس خصوصية البلدان شحيحة العمالة ، وبامكاننا في ظل اقتصاد مخطط ان نحقق معدلات نمو عالية بدون زيادة الطلب على القوى العاملة وذلك عن طريق الاستثمار الكثيف رأس المال .

ومن الملاحظ حالياً ان استقدام القوى العاملة للبلدان الخليجية ليس بدافع احتياجات اقتصادية كما تصوره لنا النماذج الاقتصادية الدولية ، وانما ببساطة يعود السبب الى ان بلدان الخليج قد اصبحت قبلة الانظار ومصدر جذب هائل ، وان البلدان الآسيوية المصدرة تعمل جاهدة لضخ المزيد من عمالتها ، ولتدعيم هذه المقولة نلاحظ بأن هنالك نوعاً من الركود الاقتصادي في السنوات الاخيرة صاحبه زيادة في الطلب على القوى العاملة مما يخطىء كل النماذج الاقتصادية التي تتعامل مع

الارقام تعاملاً اصم ، ويبقى السبب الاساسي الذي يتوجب مراجعته هو انماط التشغيل المتبعة بمعزل عن خصوصية هذه البلدان .

ـ اعادة النظر في التنظيم المؤسسي للبلدان الخليجية شرط اساسي للتقليل من العمالة الآسيوية ، فنلاحظ على سبيل المثال ان نظام الاتصالات الذي نطبقه حالياً هو نظام متطور وآلي ، الا أنه بالرغم من تطوره واعتماده على التكنولوجيا الحديثة ، فإن الاحصائيات المتوفرة لدينا تشير الى ان استخدام العمالة فيه ما زال كثيفاً ، وبدرجة اكثر كثافة من الانظمة الاتصالية المشابهة في الهند ذات الفائض الهائل في العمالة .

ـ إن الطريق الوحيد لتقليص استخدام العمالة الاجنبية هو ان تكون سياسة التنمية الاقتصادية موضوعة على اسس سياسة سكانية واضحة ، ومعدلات النمو الحالية المتبعة تعني بالضرورة الزيادة السكانية وزيادة العمالة الآسيوية .

ـ العمالة الآسيوية واقع تاريخي مفروض علينا ، والتراجع عنه يحتاج الى برمجة طويلة الامد ، ونرى من الضروري ضبط السيولة المالية في الاسواق ، وسنرضى بالركود الاقتصادي وهو المطلوب للحد من نشاط وتدفق العمالة الاجنبية ، وامام حركة التنمية الواسعة هذه ، ليس هنالك من سبيل الا تقدير التبعات والشعور بالمسؤولية عن طريق الضغط على ميزانيات الصرف واقامة المعادلة السياسية ـ الاقتصادية ، ولعل الأولوية في هذا المجال هي ضغط المشروعات الاستثمارية التي لا تعود على البلاد بفائدة حقيقية ، ومن تقاريرنا نجد بأن نصف العمالة الوافدة هي للتشييد والبناء .

ـ وضع قيود على وزارة التجارة لكي تحد من سهولة اصدار التراخيص للمحلات الصغيرة (الدكاكين) ، فكل رخصة لتلك المحلات تسمح باستيراد ٣ـ ٣٠ عاملاً آسيوياً ، وبامكاننا الاستغناء بشيء من التخطيط وبعد النظر ، عن ذلك كله بوجود اسواق مركزية كشركات مساهمة بين الحكومة والقطاع الخاص ، فالعديد من المدن الخليجية لا تحتاج في الواقع لأكثر من ١٠ ـ ١٥ سوقاً مركزياً ، بدلاً من آلاف المحلات الصغيرة التي تغص بها مدننا .

ـ وضع حدود دنيا للاجور تتفق مع معدل دخل الفرد في البلدان الخليجية بحيث تغري العامل المواطن او العامل العربي بالعمل ، وهذا اجدى اقتصادياً من المنظور بعيد المدى ، وجدير بأن يلغي منافسة وتفضيل استيراد العامل الآسيوي رخيص الاجر .

ـ اصلاح الادارة الحكومية والبرامج الاستثمارية للقطاع العام . اذ أن معدلات النمو العالية عموماً هي في الواقع معدلات غير حقيقية ؛ ويمكن القول بأن ٧ بالمائة من ذلك هو نمو فعلي ، فالمشاريع الاستعراضية لا يمكن أن تحمل سمة تراكم رأس المال المادي لأنها اهدار في الاستثمارات وبلاء في استيراد الاعداد الهائلة من العمالة الآسيوية .

ـ العمل على الانتفاع الامثل بالقوى العاملة الآسيوية الموجودة حالياً في البلدان الخليجية ، وايجاد مكاتب تشغيل حكومية تشرف على انتقال العمالة وتنظيم استخدامها .

يمكن تقسيم اجابات العرب الوافدين الذين تمت مقابلتهم الى مقترحين اساسيين يرون من خلالهما امكانية تقليل استخدام العمالة الاجنبية :

أ ـ احلال العمالة الاجنبية بالعمالة المواطنة والعمالة العربية وتحسين شروط وظروف عمل الاخيرة .

ب ـ تعريب وظائف الدولة ، والشركات الخاصة ، والشركات الاجنبية التي لها فروع في البلدان الخليجية .

٢ ـ ٤ ـ سبل تفضيل العمالة العربية على العمالة الاجنبية وسبل احلال العمالة
٢ ـ ٥ ـ العربية محل العمالة الاجنبية ، من اهم استجابات القطاع الخاص نورد الآتي :

ـ توفر عنصر الطاعة لدى العامل هو اساس التفضيل ، ولا مانع لدينا من استبدال العمالة الآسيوية بأخرى عربية اذا ما توفر ذلك الشرط ، اما الاحلال فغير وارد ولا يمكن اطلاقاً لأننا لا نستطيع الحصول على المهارات العالية من سوق العمل العربية ، واذا كان لا بد من الاحلال فنرى ان يبدأ من العمالة غير الماهرة ثم التفكير مرحلياً ببقية المستويات المهنية وقد وردت تلك المقترحات على لسان اصحاب الشركات الكبرى .

ـ من ضمن الاستجابات الاخرى للقطاع الخاص الكبير هي ان تبدأ سياسات التفضيل والاحلال بالقطاع الخاص والدوائر الحكومية ، فالدولة تستطيع ببساطة الاستغناء عن كل الموظفين الكتبة الاجانب عن طريق تعريب تلك الدوائر . وعلى ضوء ذلك تأتي سياسات الاحلال عن طريق (استغناء تدريجي عن الآسيويين واحلال العرب محلهم في دوائر الدولة) .

ـ من ضمن استجابات القطاع الخاص الصغير يمكن استخلاص المقترحات التالية :

أ ـ في مسألة التفضيل يمكن تطبيق اتفاقيات عمل ثنائية او جماعية عربية ضمن قوانين عمل تكفل نسب معقولة للعمالة العربية من مجموع قوة العمل الوافدة .

وفي مسألة الاحلال ، فلا يمكن ان يتم ذلك على اساس المجاملة بين الاقطار العربية ، بل وفق برامج مرحلية ومستويات مدروسة وجهود تدريبية مصاحبة ، كذلك عن طريق مشروعات عربية مشتركة وسوق عمل عربي مشترك ، اضافة الى وجود ضغط من الرأي العام او حس قومي يؤثر على قرارات الاقطار الخليجية في تطبيق سياسات الاحلال .

ب ـ التفضيل والاحلال متعلقان بالاساس بمسألة الاجر ، والحل الجاهز هو ان تقبل العمالة العربية بالاجور التي تحصل عليها العمالة الآسيوية المستخدمة في البلدان الخليجية .

نجد أن بعض استجابات المسؤولين تتداخل او تتشابه مع استجابات القطاع الخاص ، اذ تؤكد نسبة معينة من بينهم على عنصري التكلفة والطاعة ، كشرطين اساسيين لتفضيل واحلال العمالة الآسيوية بالعمالة العربية .

ومن بين الاستجابات الاخرى ذات الدلالة نورد ما يلي :

- اهم سبيل للتفضيل هو الاصرار على التعريب الذي يمكن اعتباره اكثر فاعلية من آلاف التشريعات، ولا نعني بهذا ان التعريب وتفضيل العمالة العربية هي لاسباب عاطفية بل لاسباب موضوعية من ناحية الاقتصاد ومن ناحية الكفاءة ، وهذا كله يحتاج منا الى تصميم ووقفة حضارية .

اما الاحلال فلا يمكن ان يتحقق على مستوى رسمي عربي لانه لن يكون مجدياً في هذه الحالة ما لم يسبقه وجود وعي حقيقي بمخاطر استخدام العمالة الاجنبية ، يضغط باتجاه منع الاستيراد غير المخطط للعمالة الآسيوية وايجاد سياسات تشغيل مغايرة .

- في تفضيل العمالة العربية ينبغي التفكير بايجادحواجز فعلية (غير ادارية) لاستيراد العمالة الاجنبية تأتي بشكل حواجز تنعكس على رفع تكلفة العامل الاجنبي، ولعل مثل تلك الحواجز تفوق قوة القانون ، ولا شك بأنها تظل أساساً مرتبطة بالقناعة السياسية ، ويمكن فرضها على الجهة المستخدمة من خلال التكلفة الفعلية للعامل الآسيوي، وهنا يمكن الضرب على وتر حساس لدى القطاع الخاص ، اذ ان مسألة الاجر لديه هي من الحسابات المهمة في التشغيل ، اما عن سبل الاحلال ، فلا شك بأن الحديث كثير والكتابات حول الموضوع متعددة الا اننا يجب ان نسلم منذ البداية بضرورة الاقلال من(تسييس)مسألة العمالة العربية . فالواقع المعاش يرينا بأن الجميع يعمل ضدها ، وان الجهات المستخدمة تعمل المستحيل لتضييقها ، فكيف نتصور ما سيؤ ول اليه الامر وما هي مضاعفاته اذا قررنا الدخول في اتفاقيات وحقوق وكسب سياسي . . . الخ ، والجواب على ذلك أننا سندخل نوعاً من الرعب وردة الفعل لدى الجهات المستخدمة ، يشعر من خلالها اصحاب العمل انهم سيواجهون مشكلات هم في غنى عنها . وما زال القول الشائع في الاقطار الخليجية مفاده (ان السؤ ال الاول الذي يسأله العامل العربي عند قدومه هو اين تقع محكمة العمل ؟) .

ومن هنا فإن مسألة احلال العمالة العربية بالاطار والشكل السياسيين هي بمثابة ضغط لضخ العمالة العربية غير الماهرة باتجاه اقطار الخليج ، والسبب بطبيعة الحال هو فرق الدخل، مثلاً لو افترضنا فتح الابواب للهجرة العربية لتضاعف عدد العرب الوافدين خمسة اضعاف ما عليه الآن بدون حساب لتوازنات مطلوبة ، ولن يشكل ذلك عندئذ حلاً صحيحاً ، وبمعنى آخر اذا كانت سياسة الاحلال هي بمعنى طرد الآسيويين وفتح الباب للعرب بالشكل غير المحدود وفق مقولة حرية الانتقال ، فإنها مسألة غير مرغوب فيها من جانبنا، لايمكننا القيام بالطرد او التهجير للعمالة الآسيوية لأن هنالك علاقات سياسية بين بلدان الخليج وتلك البلدان .

وعليه لا يمكن ان يأخذ الاحلال مساراً صحيحاً الا اذا كان تدريجياً يتأتى من خلال توفير المهارات العربية المناسبة عن طريق برامج تدريبية وتطويرية واتفاقات غير معقدة وغير معوقة تتفهم الاوضاع الحالية لاسواق العمل الخليجية وتتفهم الابعاد السيكولوجية لذلك ، وتبدأ من هنالك بحذر ومراعاة تدريجية ، وفي ظل افق طويل الامد .

ومن هنا كذلك نحن نفترض بأن على البلدان العربية المصدرة للعمالة ان تساعدنا في تنمية وتطوير وتأهيل عمالتها ، فنحن لسنا بحاجة لعمالة غير ماهرة ، وانما عمالة وفق مهارات معينة مستحدثة يجب ان تأخذها تلك البلدان بعين الاعتبار اذا ما أرادت الاسهام في تنفيذ سياسات للاحلال .

ـ أوردت بعض الاجابات ان سبل تفضيل واحلال العمالة العربية تأتي من خلال الالتزام باتفاقات العمل العربية ، وبقرارات مؤتمرات العمل العربي التي تدعو الى قيام مشروعات تدريبية عربية مشتركة وتيسير انتقال العمالة العربية .

الا ان كل تلك الاتفاقات لا يمكن أن تواجه النجاح ما لم تفكر البلدان العربية المصدرة للعمالة في تنظيم هجرة عمالها كما تفعل ذلك بلدان شرقي آسيا .

ـ من جهة اخرى ، أفرزت اجابات المسؤولين ان احدى الدول الخليجية تفكر الآن بايجاد سبل للتفضيل ، وذلك عن طريق اضافة مادة جديدة الى قانون العمل بأن لا تزيد العمالة الاجنبية في القطاع الخاص عن ١٠ بالمائة وبأن هنالك لجاناً تم تشكيلها لدراسة امكانية الزام الشركات الكبرى بأنه لا تقل نسبة العمالة العربية فيها عن ٥٠ بالمائة ، على ان يتم ابتداء التنفيذ بالشركات الاجنبية ثم الشركات المحلية ، باعتبار ان عملية التأثير على الاولى اسهل منها على الثانية .

من قبيل المقارنة ، نورد استجابات المواطنين الخليجيين من غير المسؤولين او ارباب العمل لمعرفة وجهة نظرهم في مسألتي تفضيل واحلال العمالة العربية ، فقد افرزت نتائج الاستبيان بأن المواطنين عند اجابتهم حول السؤالين المذكورين قد تحدثوا بالدرجة الاولى عن الاسباب وليس السبل ، حيث كان هنالك تأكيد واضح على عوامل اللغة وسهولة التفاهم والدين والعادات المشتركة والجذور والثقافة والعامل القومي وارتباط البلدان العربية ببعضها والتكامل الاقتصادي ، وجاءت بعض المقترحات لتطالب بحرية انتقال العمالة العربية وتسهيل دخولها للبلدان الخليجية .

لا تختلف كثيراً استجابات العرب الوافدين ممن تمت مقابلتهم عن استجابات المواطنين الا انها تحمل مقترحات اكثر تفصيلاً حول ضرورة الالتزام بالاتفاقات العربية وتحسين ظروف معيشة العمال العرب في البلدان الخليجية ، والاستفادة من الطاقات العربية المعطلة من ابناء العرب الوافدين الذين بلغوا سن العمل عن طريق السماح لهم بدخول المعاهد التدريبية والجامعات المحلية للمساهمة في سوق العمالة ، اضافة الى المقترحات الاخرى التي تطالب بوقف استيراد العمالة الآسيوية كشرط ابتدائي للتفضيل والاحلال .

موقف العمال الاجانب ، يلاحظ ان نسبة تفوق النصف ممن تمت مقابلتهم قد فضلوا الاجابة عن كلا السؤالين بـ لا ادري ، ومن بين من قرر الاجابة ندرج وجهات النظر التالية :

ـ ان مسألة التفضيل تأتي ببساطة عن طريق ايقاف اصدار التراخيص للعمالة الآسيوية ، واقتصارها على المهارات غير المتوفرة بين العرب ، ونحن هنا نتحدث عن المستقبل لأن العمالة

الآسيوية التي دخلت سابقاً لا يمكن أن نفكر بايجاد سياسة تمييز ضدها بعد ان اصبحت جزءاً من المجتمع وخاصة اولئك الذين قضوا فترة ١٥ـ ٢٠ سنة في البلدان الخليجية .

واذا كان لا بد من الاحلال فاعتقد بأن ذلك يمكن أن يتم عن طريق اعطاء حوافز مادية للآسيويين لترك الخليج ، وهذا حل سيكون له اثره الواضح والفعّال .

ـ لا شك بأن هنالك حكومات عربية فقيرة يجب تفضيل استخدام عمالتها في البلدان الخليجية ، ولكن الاشكالية هي ان تلك العمالة عندما تقدم الى الخليج تفكر بأنها متميزة وتذكرنا دائماً بأنها عربية وتصبح متعالية ومن ثم غير منتجة ، وعليه فإن النقطة الاساسية من اجل انجاح تفضيل استخدام العمالة العربية هي ان تتخلى العمالة العربية عن تلك النظرة المتعالية .

والاحلال لا يمكن أن يكون بشكل قرار او جملة قرارات معينة وانما استراتيجية على المدى البعيد ، ومن خبرتنا فإن العمالة العربية حتى وإن كانت متعلمة فهي ليست ماهرة عملياً ، وعليه فإن برامج الاحلال يجب ان تتم عن طريق تدريب الآسيويين للعرب ، وهذا يكون بافتراض توفر عنصر الاستقرار لدى العمالة العربية ، فهي غير مستقرة في المألوف .

ـ سبل التفضيل والاحلال يمكن أن تتم عن طريق تطوير العمالة العربية الموجودة في الخليج لأن نسبة عالية من بينهم ذوو تحصيل تعليمي وبالامكان تدريبهم وتعظيم استخدامهم ، يصاحب ذلك بعض الاجراءات للحد من حجم العمالة الآسيوية عن طريق وضع بعض القيود حول سياسات تحويل المبالغ الى بلد المنشأ .

٣ ـ ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب

٣ ـ ١ ـ التعاقد وشروطه ، في الاجابة عن السؤال الذي يحاول التحقق من وجود التعاقد، أجاب ٧٠ بالمائة من العمال الاجانب الذين تمت مقابلتهم بالايجاب ، ولم ينفِ الآخرون وجود التعاقد الا انهم اوردوا نسباً مئوية تقع بين ٥٠ـ ٧٠ بالمائة للعمال الذين يعملون بعقد ، حيث ان البعض يأتي عن طريق بيع التأشيرة او بطاقة الزيارة ومن ثم يبدأ بالبحث عن عمل. كما ان الاستيراد الفردي ، كالخدم ، عادة لا يخضع للتعاقد .

ومن جانب آخر فقد أجاب العمال من شرق آسيا على ضرورة وجود التعاقد لأن حكوماتهم لا تسمح بالسفر الى الخليج للعمل ما لم يكن هناك تعاقد مسبق .

وقد أيّد المسؤولون وممثلو القطاع الخاص وجود التعاقد في حالة العمالة الجماعية ، واستثناء الخدم من تلك الشروط .

حول **مكان اتمام التعاقد**، أجابت الغالبية العظمى من العمال الاجانب والمسؤولين وممثلي القطاع الخاص بأنه في حالات التعاقد الجماعي فإن مكان اتمام العقد يكون في بلد المنشأ عن طريق وكالات التوريد هناك ، اما في حالات التعاقد الفردي فيكون عادة في بلد المستقر وقد اوضحت بعض

اجابات المسؤولين كذلك ان العاملين بأجور يومية في القطاع العام لا يخضعون للتعاقد .

وعن **التزام صاحب العمل بشروط العقد** ، تتداخل الاجابة عن هذا التساؤل ، مع السؤال المطروح في بداية الاستبيان حول مظاهر الاستغلال ، حيث أجابت نسبة ٥٥ بالمائة من العمال الاجانب بانعدام الالتزام وخاصة فيما يتعلق بقضايا الاجر والسكن ،وقد افرزت النتائج كذلك بأن عدم الالتزام غالباً ما ينصب على العمالة غير الماهرة ، اما الفنية منها فغالباً ما تتمتع بحقوقها .

ومن امثلة عدم الالتزام نقتبس ما يلي « وقّع سائق شاحنة قبل مجيئه الى احد البلدان الخليجية على عقد بأجر يعادل ١٥٠ ديناراً كويتياً اضافة الى شرط توفير السكن ووجبات الطعام ، ويحصل الآن بعد قدومه على ما يعادل ٦٣ ديناراً كويتياً وبدون سكن او غذاء » .

وفي استعراض رأي **القطاع الخاص** حول مسألة الالتزام بالعقد ، أكد البعض ان ظاهرة تشغيل ساعات اكثر بدون اجر اضافي ، ودفع رواتب اقل هي الاكثر تواتراً في الوقت الحاضر ، وخاصة في القطاع الخاص الصغير ، كما ان البعض القليل من الشركات الكبرى تتخلى عن شرط السكن المدون بالعقد .

أما وجهات **نظر المسؤولين** حول مدى تحقق الالتزام فقد جاءت لتعكس ما يلي :

ـ إن البلدان الآسيوية تحاول وضع حد ادنى لاجور عمالتها المهاجرة وبمعدلات اعلى من اجور اسواقنا المحلية ، فالهنود يحددون على سبيل المثال ما يعادل ٨٠ ديناراً للعامل غير الماهر ، ولكننا غير ملزمين بملاحقة تنفيذ هذا الحد الادنى ، ولا مانع لدينا ان يعمل الآسيوي بما يعادل ٤٠ او ٥٠ ديناراً . ومن هنا تصبح مسألة العقد صورية ، وبتعبير آخر فالعقد ليس مجرد ورق بل هو واقع معين يجب ان تدركه البلدان الآسيوية المصدرة للعمالة ، والهجرة الآسيوية اصبحت في يومنا هذا قضية مادية وسياسية ، وحكومات المنشأ تحاول تثبيت الحد الادنى للأجور لأغراض سياسية تواجهها داخل بلدانها ، الا انها من جانب آخر تنظر الى الجانب المادي المتأتي من تحويلات رعاياها مما يجعلها تسلم بمستويات الاجور الفعلية وعدم اثارة اي مشكل او معوق يحول دون تدفق عمالتها . كما ان العامل الجديد القادم اصبح يفهم جيداً من خلال خبرة اقرانه السابقين واقع الاجر الذي ينتظره، الا ان همه الوحيد يبقى ان يهاجر ويحسن ظروفه .

ـ يؤكد احد المسؤولين بهذا الصدد ايضاً ان عدم الالتزام يخضع دائماً لعوامل العرض والطلب على العمالة في السوق وهذا ما يؤدي الى ان تذهب العمالة غير الماهرة ضحية عدم الالتزام ، ويورد لنا المسؤول بالارقام انه استلم في عام ١٩٨١ ما يقارب ٢٥٠٠ شكوى متعلقة بالاجور ومكافأة نهاية الخدمة ، ناهيك عن الحالات غير المسجلة والتي تشكل اضعاف ما يصل الى الوزارة .

من يدفع الانتقال من والى بلد الاصل ؟ أفرزت النتائج ان ٥٤ بالمائة ممن جرت مقابلتهم من العمال الآسيويين اكدوا في اجاباتهم ان العامل هو من يدفع ، وقد جاءت بعض الاجابات التفصيلية الاخرى ندرج منها الآتي :

ـ ان حوالى نصف العمالة الوافدة تدفع تذاكرها بنفسها ، والتذكرة عادة تشكل مبلغاً لا يمتلكه العامل قبل قدومه مما يدفعه الى الاستدانة ، وقد رفعت اجابات اخرى تلك النسبة الى ٦٠ بالمائة .

ـ ان غالبية من يدفعون بطاقات السفر هم من عمال التعاقد الفردي ، اما عمال التعاقدات الجماعية فإن الشركات هي التي تتعهد بالدفع .

ـ « ندفع لوكالات التوريد في الهند مبلغاً قدره يعادل ٧٠٠ دينار كويتي يتضمن اجور الوكالة وبطاقة السفر ، وذلك مبلغ يقتضي منا العمل سنوات طويلة لتسديد ديونه » .

ـ « وكالات التوريد في بلد المنشأ تطلب منا دفع ثمن التذكرة على ان يتم تعويضها عند الوصول ، وهذا ما لا يحدث غالباً . وفي احيان كثيرة فإن رب العمل الخليجي يقوم بدفع ثمن التذكرة للوكالة ، الا ان الاخيرة تنكر ذلك وتصر على ضرورة ان نتعهد بتكاليف السفر » .

وفي بعض البلدان الخليجية ، أوردت اكثر من اجابة بأن الشركة او صاحب العمل يدفع تذكرة سفينة ، واذا أراد العامل ان يبدلها بتذكرة طائرة فعليه ان يدفع فرق التكلفة .

وجواباً عن هذا السؤال من قبل الفئات الاخرى المشمولة بالبحث ، اجمع المسؤولون وممثلو القطاع الخاص على ان المشغل القانوني هو من يدفع .

شروط انهاء العقد ، والحقوق المترتبة على انهائها ، وهل يجري احترامها ؟

اتضح من خلال الاجابات ان العقد في غالبية البلدان الخليجية هو لمدة عام او عامين (عام واحد في القطاع العام وعامين للقطاع الخاص) ، وفي البعض الآخر منها يكون العقد محدد المدة او غير محدد ولا صيغة رسمية له بل يتبع الرضا بين الطرفين . وفي جميع الاحوال هنالك فترة مراقبة مدتها ٣ شهور .

اما الحقوق المترتبة على الانهاء فتعتمد على جملة معايير منها مدة الخدمة ومستويات المهارة ، ففيما يتعلق بمدة الخدمة لا يتمتع العامل بأية حقوق عدا تذكرة السفر في بعض البلدان ، اذا ما تم انهاء عقده خلال فترة المراقبة ، واذا ما تجاوز خدمة سنة او اكثر فإن الحقوق ينظمها عندئذٍ قانون العمل والعمال في البلد المعين او وفق ما ينص عليه العقد ، ومن الامثلة التي افرزتها الاجابات نورد ما يلي :

- مكافأة مرتب شهر للعمال غير المهرة وشهرين للعمال المهرة + تذكرة سفر .
- مكافأة مرتب شهر لكل سنة خدمة + الاجازات المتراكمة + تذكرة السفر .
- مكافأة ١٥ يوماً لكل سنة خدمة + تذكرة السفر .
- مكافأة ٢٠ يوماً لكل سنة خدمة بدون تذكرة سفر .
- تذاكر سفر فقط بعد انتهاء العقد لمدة سنتين (بالنسبة للخدم وعمال الخدمات الشخصية) .

أما مدى احترام الحقوق المترتبة والالتزام به ، فقد اتضح من خلال تحليل النتائج ان ٦٠ بالمائة من العمال الآسيويين الذين خضعوا للمقابلة ، قد أكدوا عدم احترامها في غالب الاحوال واوضحوا

في اجابات تفصيلية ان القطاع العام بهذا الصدد هو الاكثر التزاماً من القطاع الخاص ، وفي داخل الاخير فإن المسألة مزاجية تعتمد على رب العمل ، ولا يحصل العامل غير الماهر في نهاية خدمته في الكثير من المجالات الا على تذكرة السفر ، يودعها احياناً صاحب العمل لدى الجهات الرسمية ، كما اتضح من المقابلات في احدى الدول، ويتم حجز العامل في دائرة الشرطة حتى يتم تسفيره، وفي بعض الاحيان تكون التذكرة عن طريق البحر مما يضطر العامل لتخليص نفسه من الحجز ان يتنازل عنها او يدفع فرق تذكرة السفر بالطائرة بدلاً من انتظار السفينة القادمة .

وكيف يتصرف العامل عند انتهاء العقد ؟

افرزت استجابات جميع الفئات المشمولة بالدراسة ان ظاهرة الهروب او (خرج ولم يعد) كما هو مصطلح عليه ، هي ظاهرة شائعة وخاصة في البلدان والمدن الخليجية كثيفة السكان ، وغالباً ما يلقى العامل الهارب مساعدة من جاليته في الحصول على عمل .

ويبدو ان مثل تلك الظاهرة لها مضاعفاتها الاقتصادية ، اذ جاءت احدى اجابات ممثلي القطاع الخاص الكبير لتوضح ان هرب العمال يؤثر تأثيراً خطيراً على سير العمل في المشروعات في بعض الاحيان ، وخاصة اذا ما كان ذلك باعداد كبيرة ، حيث ان وزارة العمل لا تعوض بديلاً للعمال الهاربين وترفض اصدار تراخيص اضافية في مثل هذه الحالة .

ومن جانب آخر افرزت الاجابات بأن بعض البلدان الخليجية ، وخاصة قليلة الكثافة السكانية منها ، قد نجحت في خفض حجم ظاهرة الهروب وذلك عن طريق فرض غرامة تعادل ٨٠٠ دينار على رب العمل الذي يستخدم عاملاً بدون كفالة ، الا ان الحد من ظاهرة الهروب قد ادى الى ارتفاع قيمة بيع التصاريح ونقل الكفالات واوصلها الى مبالغ خيالية .

ومن بين الاحتمالات الاخرى لتصرف العامل عند انتهاء العقد نورد بعض ما جاءت به الاجابات الاخرى للاستبيان :

- يذهب العامل الى بلاده ويحاول العودة بعقد جديد .
- العمالة الماهرة تحاول ان تجد عملاً في بلدان خليجية اخرى .
- ان تصرف العامل عند انتهاء عقده هو دائماً البحث عن عمل افضل وكفالة جديدة ، وترجع احدى الاجابات تلك الظاهرة الى ان غالبية العمالة الآسيوية الوافدة تأتي بالاساس غير ماهرة ، ومن ثم تحصل على تدريب في البلد الخليجي المعين مما يدفعها للبحث عن اعمال افضل واجور اعلى . ويذكرنا المجيب بأن تلك مسألة يجب ان لا نغفلها عند دراسة العمالة الآسيوية في الخليج ، اذ ان البلدان الخليجية تساهم في تطوير تلك العمالة ، وبالتبعية فهي تساهم في تطوير قوة عمل بلدان المنشأ ، ومن ثم في التطوير الاجتماعي لتلك البلدان . فعملياً تطرأ على العامل الآسيوي المهاجر تغيرات في مستويات وعيه ومهاراته وصحته وتفكيره الحياتي مما يعكس ذلك بوضوح على مجتمعه عند عودته .

٣ ـ ٢ ـ الاجر والمزايا الاخرى ، اتضح من خلال اجابات الفئات المختلفة ان اجر العامل الآسيوي غير الماهر يتفاوت تفاوتاً ملموساً بين بلد خليجي وآخر ، اذ ان معدلات الاجور في الدول الخمس قيد الدراسة جاءت متفاوتة. ففي احدى الدول يصل الأجر الى ما يعادل ٥٠ ديناراً كويتياً وفي اخرى ما يعادل ٦٠ ديناراً ، وفي ثلاث دول اخرى ما يعادل (٧٠ ـ ٨٠ ديناراً) ، وبالنسبة للخدم وعمال الخدمات الشخصية فإن معدل اجورهم يقع بين ما يعادل (٣٠ ـ ٥٠ ديناراً) . اما العمالة نصف الماهرة تحصل على ١,٥ ما يحصل عليه غير المهرة وتصل الى الضعف في بعض البلدان .

ومن الجدير بالاشارة بهذا الصدد ان النتائج قد افرزت جملة مؤشرات اخرى ، منها ان العمال غير المهرة في القطاع العام في اكثر من بلد خليجي يتقاضون اجوراً اعلى من اقرانهم في القطاع الخاص ، وان العمال الباكستانيين غير المهرة في احدى الدول يتقاضون ١,٥ ما يحصل عليه اقرانهم العمال من الهند وبنغلاديش ، اذ ان الانطباع السائد بين ارباب العمل هناك هو ان العمالة الباكستانية تبذل جهداً اكثر في العمل وتتحمل الظروف القاسية (لأنهم سكنة جبال بالاصل) .

اما فيما يتعلق بالمزايا العينية (سكن ، غذاء ، خدمات صحية ، تعليم اطفال) ، فإن العقود الجماعية الخارجية كما اوضحتها فقرات سابقة من الاستبيان تنص على شرط السكن ، الا ان الالتزام بذلك الشرط متفاوت عدا حالات الشركات الكبرى في القطاع الخاص فهي غالباً ما توفر معسكرات جماعية للسكن ، وقد اشار احد ممثلي القطاع الخاص الكبير في اجابته حول ذلك بأن الشركات ذات المشروعات الكبيرة مضطرة لتوفير السكن من اجل السيطرة على العمال وتنظيم مواعيد عملهم تأميناً لسير العمل .

كما افرزت اجابات قليلة ان توفير الغذاء يتم في المشروعات ذات المواقع النائية .

أما ما يختص بالخدمات الصحية ، فعموماً توفرها الدولة ، الا في حالة دولتين من المجموعة ، اذ تشترط حكوماتها على المشروعات الكبيرة ان يكون لها طبيبها الخاص . والخيراً فيما يتعلق بتعليم الاطفال ، فإن تلك الخدمة لا يوفرها رب العمل او الدولة المعينة ، بل يتحملها العامل نفسه عن طريق تسجيل الاطفال في مدارس الجاليات.

٣ ـ ٣ ـ ظروف العمل ، وفي الاجابة عن السؤال المتعلق بوقت العمل ، يؤكد المسؤولون بأن قوانين العمل تحدد الوقت بـ ٨ ساعات مع ساعتي عمل اضافي كحد اعلى يتم احتسابه كأجور اضافية ، وجاءت اجابة احد المسؤولين لتوضح بأن الاتجاه في بلده الآن هو نحو الاجر بالقطعة ، وان العقود بدأت تبرم وفقاً لذلك .

وللمقارنة بين المعلن والممارس نستطلع آراء العمال الاجانب لنرى بأن اجاباتهم توضح ان فترات عملهم تقع بين ٨ ـ ١٢ ساعة ، وان الالتزام في دفع الاجور الاضافية متفاوت ، حيث يتضاءل او ينعدم في الاعمال الصغيرة، ويرتفع في القطاع العام والمشروعات الخاصة الكبيرة .

وفيما يلي ندرج بعض استجابات العمال التي توضح بعض المقارنات :

ـ ان ٦٠ بالمائة من ارباب العمل يلتزمون بالوقت المقرر (٨ ساعات) ، وتعمل ٤٠ بالمائة من قوة العمل اكثر من الوقت المقرر ولا تحصل على اجور اضافية في غالب الاحوال .

ـ « نعمل لمدة ١٢ ساعة يومياً ولا نحصل على وقت اضافي مقابل توفير السكن المجاني » .

ـ « نعمل بالمعدل ٩ ساعات يومياً في القطاع الخاص الصغير بدون اجر اضافي » وهذا ما أيده احد ارباب العمل في ذلك القطاع .

ـ « يتفاوت عملنا من ٨ ـ ١٠ ساعات يومياً حسب متطلبات العمل، ولا نحصل على اجور اضافية» .

ـ « نعمل لمدة ١١ ساعة يومياً ، ونأخذ اجراً مقطوعاً للساعات الاضافية اقل من الاجر الحقيقي » .

ومن خلال الاجابات الاخرى يتضح كذلك بأن الخدم وعمال المنازل لا يخضعون لساعات عمل معينة ، فهم يعملون من الصباح حتى وقت الرقاد ،ويتمتعون بـ٤ساعات اسبوعياً يسمح لهم خلالها بمغادرة المنزل .

عن طبيعة مكان العمل كان هنالك شبه اجماع من قبل الفئات المختلفة التي تمت مقابلتها يؤكد على رداءة الاوضاع في اماكن العمل، يستثنى من ذلك العمالة الكورية .

ونورد بعض الاجابات التفصيلية التي توضح تلك الاوضاع :

ـ يؤكد العمال الاجانب في استجاباتهم ان الظروف سيئة للغاية فليس هنالك مرافق او اماكن للراحة او المآكل ، وان عمال البناء هم اكثر من يعاني من ذلك ، ومثل هذه الطبيعة القاسية للعمل تؤدي بين الآسيويين الى امراض مزمنة (صداع، مضاعفات عصبية) ، ولا يستطيعون التمتع بالاجازات المرضية لانها تخصم من الراتب مهما كانت الاسباب وحدة المرض .

ـ توضح بعض اجابات القطاع الخاص ان طبيعة مكان العمل متوسطة من ناحية المستلزمات الا ان غالبية الاجابات اقرت بتدهور الشروط خاصة في قطاع التشييد والبناء .

ـ من بين اجابات المسؤولين التي جاءت ببعض التفصيلات نورد الآتي :

أ ـ عند التحدث عن طبيعة مكان العمل يجب ان نميز بين وضعين ، فالصناعات الحديثة والكبيرة هي عادة مستوفية للشروط ، اما الورش الصغيرة ـ وبعضها غير مرخص ـ فأكثرها لا يستوفي الشروط .

ب ـ لا نستطيع ان ننكر بأن ظروف العمل غير صحية وغير انسانية ، وان الامن الصناعي غير مطبق ومنفذ ، وان حوادث وفاة كثيرة تحدث من جراء الظروف القاسية للعمل .

ج ـ الشروط تختلف من مكان لآخر ، ولكنها رديئة عموماً ، اذ ليس هنالك رقابة فعلية ، والتفتيش الصناعي في وزارة العمل ضعيف ونحن نستلم تقارير عن الكثير من الاصابات التي تحدث بسبب الحر .

د ـ « ان السؤال الذي يطرحه الاستبيان هو سؤال مثالي ، وكأنه يتحدث عن صيغة اوضاع عمل في بلدان متقدمة ، يجب ان لا ننسى بأننا في بلدان عمرها الاقتصادي والمؤسسي محدود جداً ، ورغم كل هذا يمكننا القول بأن ظروف العمل للعامل الآسيوي هنا افضل بكثير من الظروف في بلده الاصلي ، وهذا ما يشجعه على البقاء » .

حول مدى انتشار ظاهرة التعددية في العمل

أقرت غالبية الاجابات للفئات المشمولة بالدراسة بوجود تلك الظاهـرة، الا ان حجمها وامكانية القيام بها تختلف من بلد لآخر ، اذ لا يتعدى حجم الظاهرة في بعض البلدان اكثر من ٥ بالمائة من مجموع قوة العمل الآسيوية في حين يصل في بلدان اخرى الى ٢٥ بالمائة كما ورد في بعض الاستجابات .

ويبدو ان انحسار او انتشار تلك الظاهرة يعتمد على مدى دقة تطبيق القوانين او تسامحها من جهة ، ومدى قابلية امتصاص سوق العمل من جهة اخرى ، كما يتضح كذلك من خلال الاجابات ان عمال القطاع العام هم الاوفر حظاً في امكانية القيام بعمل آخر نظراً لمحدودية ساعات الدوام ، وان نسبة عالية من بينهم تعمل في بعض الدول في النوبة الليلية (١٢ ـ ٦) صباحاً في الموانىء ، وهذا مما جعل احد المسؤولين يشكو من سوء ادائهم في العمل الصباحي .

٣ ـ ٤ العلاقات في اطار العمل ، حول العلاقة مع صاحب العمل ، يتضح بأن طبيعة تلك العلاقة تعتمد على نوع العمل والقطاع الذي يشتغل فيه العامل وحجم المؤسسة ، وبالرغم من ذلك فقد جاء العديد من اجابات العمال الآسيويين والفئات الاخرى التي شملتها المقابلات ليدلل بأن تلك العلاقة هي تسلطية او غير متكافئة وسبب عدم التكافؤ كما فسرته الاجابات هو عدم التوازن في الموقف التفاوضي والتنظيم النقابي .

إلا ان ما تجدر الاشارة اليه ان نسبة عالية من الاجابات أكدت انعدام الصلة بصاحب العمل فهو كما تعرفه بعض الاجابات مجرد رمز ولا يرى احياناً بالعين المجردة، وان العلاقة المباشرة للعامل هي مع الادارة وتكون في الغالب الاعم عربية وافدة او اجنبيـة (اوروبية او آسيـوية) . ومن هنـا تقترح علينـا احدى الاجـابات ضـرورة التفريق بـين الملكية القـانـونيـة والادارة الفعليـة للمشروع ، حيث ان الاخيرة هي المهمة في تحديد العلاقة بين رب العمل والعامل .

عن **العلاقة بين العامل الآسيوي والادارة** يتضح لنا من خلال اجابات العمال الاجانب والفئات الاخرى ان طبيعة تلك العلاقة استبدادية هي الاخرى الا انها في الاطار النسبي تعتمد على جنسية المدير ، وتذكر بعض اجابات العمال الاجانب والمسؤولين ان المدير العربي هو اكثر قسوة وتسلطاً من نظيره الآسيوي او الاوروبي نتيجة للنظرة الدونية التي يحملها تجاه العامل الآسيوي .

اما **العلاقات مع المواطنين** داخل اطار العمل فقد اشارت غالبية الاجابات بأنها غير موجودة وخاصة في المستويات المهارية الدنيا ، وتتصف في بعض المستويات بمنافسة المواطنين لانتزاع المراكز الوظيفية من الآسيويين .

وعن العلاقة مع الوافدين العرب ذكرت اجابات العمال الآسيويين والفئات الاخرى في اكثر من بلد خليجي ، ان العمالة العربية الوافدة ، وخاصة غير الماهرة منها ، غير موجودة بالحجم الذي يمكن معها تجسيد العلاقات وقد افرزت اجابات ممثلي القطاع الخاص والمسؤولين لتوضح ان تلك العلاقة في حالة وجودها ، هي علاقة غير سليمة واساسها الفارق الاجري ، فعلى المستوى الافقي وفي حالة تساوي المهارة هنالك نوع من الشعور بالغبن يتملك العامل الآسيوي .

وتعكس اجابات معظم العمال الآسيويين تلك العلاقة على كونها جيدة او عادية ، في حين تصفها اجابات محددة بأنها سيئة لاسباب مختلفة منها ان العرب الوافدين يشعرون بأنهم افضل منا ، او لأنهم يشعرون بنقص تجاهنا لأننا اكثر مهارة منهم في المستوى المعين ، او انهم يعملون على اثارة المشاكل بيننا وبين الادارة التي غالباً ما تكون عربية .

اما انطباعات العرب الوافدين حول تلك العلاقة فقد اوضحت ان البعض منهم يعتقد بأنها متوازنة وجيدة ، في حين يعتقد البعض الآخر بأنها علاقة تدرجية ، وبمعنى ان العامل العربي ينظر نظرة دونية لقرينه الآسيوي ، وتصفها اجابات اخرى بعدم التعاون (فالعامل الآسيوي يريد ان يستفيد ولا يفيد) .

اما علاقة العامل الآسيوي بأبناء جنسيته داخل اطار العمل ، فهي علاقة منسجمة كما يوضحها ارباب العمل ، حتى ان البعض منهم يحرص على تشغيل عمالة من جنسية واحدة تحقيقاً لانتاجية اعلى وابتعاداً عن المشكلات التي يخلقها تعدد الجنسيات في محل العمل الواحد ، ويتضح ذلك جلياً بين ارباب العمل في القطاع الخاص الصغير .

وقد أيدت ظاهرة الانسجام داخل الجنسية الواحدة اجابات العمال الآسيويين انفسهم ، الا انها تتفاوت داخل الجنسية الهندية وفقاً للمقاطعة التي قدموا منها ووفقاً للدين كما اوضحته بعض الاستجابات الضئيلة . كما افادت اجابات اخرى بأن الانسجام يتجلى لدى الجالية الباكستانية وتعكس نفسها في مواقف جماعية في بعض الحالات .

اما العلاقة بين الجنسيات الآسيوية ، فقد ارتأتها معظم الاجابات بأنها علاقة عادية لأنها لا تتسم بالتنافس ، الا ان استجابات محددة اوضحت بأن هنالك في الاطار النسبي تنافراً وحسداً بين الهنود والباكستانيين ، لأن الثاني يلقى معاملة افضل نسبياً ، كما يحصل على اجور اعلى في بعض الاعمال .

وأنفردت اجابات ارباب العمل والمسؤولين في احدى الدول التي شملتها الدراسة لتوضح بأن تشغيل الهنود والباكستانيين في محل عمل واحد يعود بالعواقب والمشاكل لحدة التنافر وعدم الانسجام فيما بينهم .

وفي الاطار النسبي مرة اخرى فإن العلاقة على ما يبدو بين العمالة الهندية والسيريلانكية هي الاوثق في مجال العمل ، وعادة ما تنشأ روابط وطيدة بينهما لاسباب دينية ، وقد دلل على ذلك اكثر من استجابة واحدة .

٣ ـ ٥ ـ إمكانية لجوء الاجنبي للقانون في حالة نزاع مع صاحب العمل واحتمال الانصاف، أجمعت الاجابات للفئات المختلفة ان اللجوء الى المحاكم هو على غرار المثل العربي القائل (ان آخر الدواء الكي) ، وبمعنى ان العامل الآسيوي لا يفضل اللجوء الى المحاكم الا اذا كانت المشكلة من الضخامة بحجم ، وان جميع الوسائل الاخرى قد تم استنفادها ، وتورد احدى الاجابات التفصيلية ان ٢ بالمائة من العمال الآسيويين الذين يواجهون مشكلات مع صاحب العمل يلجأون الى المحاكم وترفع اجابة اخرى الى ١٠ بالمائة في بلد آخر ، وتثير بعض الاجابات في احدى دول الدراسة أن الباكستانيين ، من بين الجنسيات الآسيوية التقليدية ، هم الاشجع في المطالبة بحقوقهم واللجوء الى المحاكم .

ويبدو ان السبل التي يتبعها العامل الآسيوي في حالة وجود نزاع مع رب العمل ان يلجأ الى جاليته لايجاد مخرج او حل ، وان هنالك في داخل كل جماعة آسيوية بعض الاشخاص من ذوي الحكمة والخبرة يتم استخدامهم كمرجع للاستشارة نظراً لبقائهم في الخليج فترة طويلة ومعرفتهم بالقوانين اكثر من غيرهم ، وهم عادة يقررون سبيل الشكوى او الحل ، وهنالك من يذكر كذلك بأن اللجوء غالباً ما يكون الى السفارة بالرغم من ان الاخيرة لا تقدم الكثير ، كما يروي البعض الآخر إمكانية اللجوء للوساطات لحل النزاع .

أما الانصاف في المحاكم فهو امر تختلف فيه الاستجابات اذ تفرز غالبية اجابات المسؤولين ان احتمال الانصاف وارد في حين يعتقد العديد من العمال الذين تمت مقابلتهم بأن فرص الانصاف قليلة ويبدو ان الامر ، كما تعكسه احدى الاجابات التفصيلية ، له جوانب متعددة منها خوف العامل من التسفير والطرد من جهة ، وامكانية العامل الآسيوي البسيط في الدفاع عن الحكم امام ادارات القطاع الخاص الذكية ، من جهة اخرى . وهذا ما أيدته بعض اجابات العمال انفسهم حول ضعف قابليتهم في التعبير عن المشكلة امام المحاكم ، اضافة الى ان قوانين العمل المعمول بها ، كما تذكر اجابة اخرى للمسؤولين ، هي شكلية ويمكن أن يتم تفسيرها بأكثر من شكل ، وتختلف في درجة انصافها من بلد خليجي لآخر .

٣ ـ ٦ ـ ظروف السكن ، أجمعت الاجابات بدون استثناء على رداءة ظروف سكن العمال الآسيويين ، وأوضح بعض المسؤولين ان حكوماتهم تفكر في انشاء احياء جديدة يطلقون عليها الاحياء السكنية للعزاب كي يتمكنوا من تحسين الاوضاع الحالية .

وقد جاءت النتائج لتوضح : كما ورد في فقرات سابقة ، ان القطاع الخاص في بعض الاحوال يوفر السكن الجماعي ، الا انه يفتقر الى ابسط الشروط الصحية كما ان عمال التعاقد الفردي او المحلي واولئك الذين يتخلى القطاع الخاص عن التزام توفير السكن فيستأجرون على حسابهم الخاص .

ونورد ادناه بعض استجابات العمال الآسيويين لتوضيح تلك الاوضاع :

ـ « عددنا ٩٣ عاملاً ونسكن في بيت يحتوي على خمس غرف » .

ـ « عشرة عمال تسكن في غرفة ٢ × ٢ متر يوفرها رب العمل » .

ـ « الايجارات مرتفعة بشكل هائل مما يدفع بكل مئة عامل للسكن في بيت واحد » .

ـ « ننام في الخيام القريبة من موقع العمل بمعدل ٨ ـ ٩ في الخيمة الواحدة » .

ـ «ظروف السكن سيئة للغاية مما ادى الى وجود امراض متفشية بين العمال الآسيويين (الحمى والامراض الجلدية) » .

ـ « كنا ننام في مواقع العمل الا ان البلدية منعت ذلك وفرضت على ارباب العمل توفير مساكن جماعية » .

أما نسبة الايجار للدخل ، فقد اختلفت تقديرات العمال لذلك الا انها بالمعدل تشكل ١٥ ـ ٢٠ بالمائة ويرجع ذلك بالاساس الى الارتفاع الفاحش في الايجارات ، اذ يعادل ايجار الغرفة الواحدة كما ورد في بعض الاجابات حوالى ٨٠ ديناراً .

٣ ـ٧ـ **صعوبات الانتقال** ، لم تفرز الاجابات بهذا الصدد وجود صعوبات في الوصول الى محل العمل ، اذ أن بعض البلدان الخليجية توفر المواصلات العامة ، وتسد ذلك النقص السيارات الصغيرة او الباصات الخاصة في البلدان التي تفتقر لخدمات النقل العام ، هذا اضافة الى ان القطاع الخاص غالباً ما يوفر المواصلات للعمال ، الا ان الاجابات قد ذكرت في معظمها ان ارباب العمل يستخدمون الشاحنات التي تستخدم اساساً في نقل المواد الانشائية لنقل العمال ، وقد علق احد المسؤولين على تلك الظاهرة بأنها وسائط نقل غير امينة ، واحياناً تؤدي الى وقوع حوادث .

٣ ـ٨ ـ**التحاق اسر العمال** ، بالنسبة لوجود الاسرة في بلد العمل ، يتضح من تحليل اجابات العمال الآسيويين وبقية الفئات المشمولة بالبحث ان العمالة غير الماهرة وخاصة الجديدة منها لا تصطحب عوائلها ، وأن ٢ـ٣ بالمائة فقط لهم عوائل في بلد العمل . الا ان العديد من الاجابات تذكر بأن العمالة التي قدمت في الستينات الى البلدان الخليجية اصطحبت عوائلها ، وان هنالك جيلاً من الابناء قد ترعرع ونشأ في الخليج ، وأن اعداد تلك الجاليات القديمة كبير في بعض الاقطار التي شملتها الدراسة ، وحول ذلك اشار احد المسؤولين في احدى دول العينة الى التقارير الرسمية المتوفرة لديه والتي تشير الى ان من بين ٣٠٠٠ طفل ولدوا في المستشفيات الحكومية ، كان هنالك ١٠٠٠ طفل من الجنسية الباكستانية .

فيما يتعلق **باقامة الاسرة** أجمعت غالبية الاجابات على ان العوائل الآسيوية تتقاسم السكن الواحد (اسرتان في البيت الواحد بالمعدل) ، وأن الايجار يقتطع احياناً ٤٠ ـ ٥٠ بالمائة من الدخل ، بالنسبة للعمالة نصف الماهرة والماهرة ، ويفوق ذلك بالنسبة للعمالة غير الماهرة .

وعن **طرق التحاق الاسرة بالعامل وتوقيت ذلك** ، فما يمكن الخروج به من معظم الاجابات هو عدم وجود طرق واضحة ومحددة ، بالرغم من وجود قوانين صدرت حديثاً في بعض البلدان الخليجية تحدد الحد الادنى لأجر الوافد الذي يسمح له باجتلاب عائلته ، ويتفاوت ذلك الحد الادنى من بلد

لآخر على ما يبدو حيث يصل في احدها الى ٤٠٠ دينار ، وفي بلد آخر ما يعادل ٢٣٧ ديناراً ، وفي ثالث ما يعادل ٢٠٦دنانير. وهي في الغالب شروط تعجيزية حتى بالنسبة للعمالة الماهرة، ويوضح احد المسؤولين في اجابته بأن تلك القرارات قد صدرت نتيجة للضغط الهائل الذي تتعرّض له دوائرنا لاستجلاب العوائل ، وفي ذلك جانب انساني لأننا لا نريد ان نرى في بلداننا عوائل تعيش دون مستوى الكفاف ، اضافة الى ضخامة حجم تكاليف الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الدولة لتلك العمالة ، واخيراً عدم تشجيعها على الاستقرار .

ويؤكد بعض العمال الذين تمت مقابلتهم أن في تلك القواعد استثناءات كثيرة ، وان الرشاوى والواسطة تتجاوز القوانين ، وان دفع مبلغ ما يعادل ٧٥٠ ـ ٨٠٠ دينار يمكن أن يذلل الصعاب ، وهو مبلغ لا يقدر على دفعه بطبيعة الحال الا القلة من اصحاب المهن الماهرة .

ومن بين الشرائح التي تفلح اكثر من غيرها في الحاق اسرها بها ، هي خدم المنازل وعمال الخدمات الشخصية ، اذ يقنعن مخدومهن باستقدام الزوج وكذلك الفئات الماهرة التي تستطيع الحصول على عقد عمل للزوجة المتعلمة ، اضافة الى بعض عمال القطاع العام ممن يمكنهم توفير (الواسطة) .

أما بالنسبة للجاليات فقد اشار بعض المسؤولين بأن الباكستانيين هم الاوفر حظاً وقبولاً في استجلاب عوائلهم .

وفيما يتعلق بالتكلفة المادية التي يتكبدها العامل لكي تلتحق به الاسرة ، فهي عالية ، وقد حددتها بعض الاجابات بما يعادل سبعمائة وخمسين ديناراً ، اضافة الى تكليف توفير السكن الملائم الذي تنص القوانين على ضرورة وجوده قبل الموافقة على الاستقدام ، ومن هنا تذكر بعض الاجابات بأن العمالة الآسيوية في معظمها لا تستطيع اصطحاب عوائلها حتى لو وجدت سياسة الباب المفتوح .

وعن عمل بعض افراد الاسرة ، يتضح من الاجابات بأن ظاهرة العمالة دون سن العمل موجودة في معظم البلدان الخليجية ، فأبناء الآسيويين دون سن ١٥ سنة يعملون في الورش الصغيرة في القطاع الخاص ، كما يعملون في الخدمات الشخصية في القطاع العام لتقديم الشاي والتنظيف . . . الخ . وتلك ظاهرة تتفاوت من بلد خليجي لآخر .

أما بالنسبة للزوجات فإن نسبة منهن يعملن كخادمات ، وتحدد احدى الاجابات تلك النسبة بـ ١٠ بالمائة .

وفيما يتعلق بالدخل الاضافي لافراد الاسرة العاملين فقد حددته غالبية الاجابات بين ٣٣ـ ٥٠ بالمائة من دخل رب الاسرة باعتبار ان العمالة دون سن العمل غير مصرحة وتحصل على اجور ضئيلة وكذلك بالنسبة للزوجة الخادمة فإنها غالباً ما تعمل لساعات جزئية كي تستطيع التوفيق بين عملها وواجباتها العائلية . الا ان بعض الاجابات اوضحت ان احدى الدول تسمح قانونياً لصغار السن في

العمل في القطاع الحكومي وتصدر لهم اوامر تعيين بذلك ، وان مدخول الابن يقارب او يساوي اجر الاب العائل .

٣ ـ ٩ ـ التمتع بالخدمات، وقد أجمعت الاجابات على ان خدمات الصحة تقدمها عادة الاقطار الخليجية بالمجان ، اذ ان ابراز الاقامة يؤهل العامل الوافد لاستخراج بطاقة الصحة ، باستثناء احدى الدول ، حيث اتضح من خلال الاجابات ان الخدم مستثنون من خدمة الصحة المجانية وعلى رب الاسرة تحمل النفقات . كما ان هنالك الزاماً للشركات الكبرى بتغطية النفقات الصحية لعمالها ، الا ان تنفيذ تلك القواعد لا يتسم بالدقة والمتابعة .

ومن الخدمات الاخرى التي تقدمها الاقطار الخليجية ، هي مسألة الدعم الغذائي ، فهنالك الكثير من السلع الرئيسية المدعمة كالخبز وحليب الاطفال ودهون الطبخ والشاي والاجبان والخضروات المعلبة . . . الخ . وقد جاءت تلك الاشارة على لسان احد المسؤولين ممن شملتهم المقابلة .

اما خدمات التعليم فهي محجوبة عن ابناء الجاليات الاجنبية في مدارس التعليم العامة الحكومية ، ما عدا دولة واحدة من بين دول المجموعة ، اذ ان التعليم متوفر بالمجان لأبناء الاجانب ، الا ان الاقبال على الانخراط فيه قليل جداً لوجود شرط التعليم باللغة العربية .

ومن هنا ، يبدو ان الجاليات انفسها قد اخذت على عاتقها توفير خدمة التعليم من خلال استحصال الاجور الدراسية ، ولا تتلقى تلك المدارس مساعدات من الدول المضيفة في الغالب الاعم ، الا ان اجابات المسؤولين في دولتين من دول المجموعة ، اشارت الى وجود نوع من العون المادي المباشر او غير المباشر عن طريق التبرعات .

ولا تتعهد الدول المرسلة بالمشاركة في نفقات تلك المدارس على ما يبدو ، ولعل ما تجدر الاشارة اليه بصدد مدارس الجاليات هو ان العديد من الاجابات قد اوضحت بأنها قد تحولت الى مشروعات تدريجياً ، وان اجورها تصل الى حوالى ٢٠ ديناراً شهرياً للطالب الواحد ، مما يجعل غالبية العمال غير قادرين على توفير تلك المصاريف لتعليم اولادهم ، وهذا مما دفع البعض الى الاجابة بأنهم يفضلون ترك اولادهم في بلد المنشأ لاكمال الدراسة .

ويشير اكثر من مسؤول بهذا الصدد الى ان بعض تلك المدارس يملكها مواطنون ، او أنها تعمل بكفالة احد المواطنين ، وان وزارات التربية قد وضعت حداً للرسوم منعاً للمتاجرة .

٣ ـ ١٠ ـ العلاقات بين افراد الجالية ، كشفت معظم الاستجابات سواء من العمال الاجانب او من الفئات الاخرى ان التعاون في ايجاد فرص العمل له اثره الواضح داخل الجالية الآسيوية المعينة ، وانها مصدر انتشار المعلومات الرئيسي حول فرص العمل ، الا ان ذلك التعاون يتأثر عادة بالدين والاصل الجغرافي كما يتضح جلياً داخل الجالية الهندية ، فعملية استقدام الاقارب او تسهيل هجرة ابناء القرية او البلدة انما تتبع المقاطعة التي تنتمي لها الشريحة المعينة من الجالية ، كما تشير بعض الاجابات ان غالبية الهنود في اقطار الخليج هم من ولاية كيرالا .

وفي مقابل التعاون بهذا الصدد هنالك بعض مظاهر الاستغلال داخل الجالية الواحدة ، إذ أن البعض من افرادها يمتهن بيع التأشيرات ، وان العديد منهم من ذوي المواقع الادارية في الشركات يختلقون الحاجة الى استيراد مزيد من العمالة من جاليتهم للاستفادة من ذلك لقاء مبالغ معينة ، كما ذكرت بعض الاجابات الاخرى ان ارباب العمل يعتمدون على استشارة عمالهم القدامى عند التفكير باستيراد عمالة جديدة ، وهذا ما يدفع بالبعض الى استحصال مبالغ معينة من العمال الذين يرشحونهم كرسوم للتوسط في الحصول على العمل .

عن الاحتفال بالاعياد والمناسبات التي تخص الجاليات الآسيوية ، يتضح من الاستجابات الواردة ، ان المسلمين من الباكستانيين والمسلمين من الهنود (وهم نسبة ضئيلة جداً) ومن الجاليات الاخرى ، يحتفلون بالاعياد كبقية العرب الوافدين والخليجية ، يلبسون الملابس الجديدة ، ويقيمون الولائم في بيوتهم ويذهبون الى الجوامع .

الا ان احتفالات الاديان والمعتقدات الاخرى تختلف من بلد خليجي لآخر ، اذ توجد الكنائس للديانة المسيحية في البعض منها ، ولا توجد في البعض الآخر ، وبالنسبة للآسيويين المسيحيين في الاماكن التي تسمح بوجود الكنائس فإنهم يحتفلون بميلاد المسيح والمناسبات الاخرى ، وغالباً ما يشاركون الاوروبيين في تلك الاحتفالات داخل الكنيسة .

وهنالك مظاهر اخرى للاحتفال على النطاق الفردي افرزتها اجابات اخرى تؤكد بأن ذلك يتم عن طريق التزاور العائلي لغرض التعارف والزواج (وخاصة بين الباكستانيين) ، كما ان هنالك احتفالات لاعياد وطنية تقوم بها السفارات وتدعو جالياتها لذلك ، واحتفالات اخرى تقوم بها مدارس الجاليات .

وحول التعاون في الازمات الخاصة ، فيوضح احد المسؤولين ممن تمت مقابلتهم بقوله « كلما كبرت جالية قل التعاون الفردي وزاد العمل الجماعي » وقد أيدت ذلك اجابات العمال الآسيويين اذ اكدوا بأن التعاون الجماعي بدأ ينشأ في السنوات الاخيرة عن طريق ايجاد صناديق للمساعدة والقروض لافراد الجاليات ذات الوجود الكثيف(الهنود والباكستانيين)يتم من خلالها تقديم العون لذوي الحاجة ، كما ان هنالـك في كل جالية بعض الافراد الذين يتمتعون بصفة القيادة والمكانة يقومون بتنظيم حملات التعاون والتبرعات التي تستجيب لمساعدة التغلب على بعض الازمات في بلد المنشأ .

حول مدى قيام السفارات الآسيوية برعاية جالياتها ، أوضحت الاستجابات ان العون الذي يلقونه محدود جداً ، وان تلك السفارات لا تشجع رعاياها على المراجعة والشكوى في كل صغيرة وكبيرة ، كما أنها لا تمتلك القوة الكافية للتدخل في حل المشكلات المتعلقة بالعمل ، حتى انها تمتنع عن دفع بطاقة العودة للعامل المحتاج الذي يصدر قراراً بتسفيره في حالة امتناع الكفيل عن التكفل بذلك .

كما بينت الاجابات كذلك بأن هناك ملحقاً عمالياً في كل سفارة من سفاراتهم ، ولكنه يهتم بالاساس بالقضايا الادارية والقانونية وتوفير الترجمة . . . الخ .

وقد أجمعت اجابات عديدة من الفئات المختلفة التي شملتها الدراسة ان سفارات بلدان شرق آسيا هي الاكثر اهتماماً برعاياها من البلدان الآسيوية الاخرى .

٣ ـ ١١ ـ تعامل السلطة مع الآسيويين، بهذا الصدد يمكن الاستشهاد باجابة عامة لأحد المسؤ ولين اذ توضح بأنه « ما دامت هجرة العمالة الى بلدان الخليج العربي تأخذ التعريف (المؤقت) ؛ فإنها تلقى معاملة شديدة من قبل السلطة ، سواء أكانت تلك العمالة اجنبية ام عربية ، وأن التعامل يزداد شدة كلما تصاعد الشعور بخطورة العمالة الوافدة » .

وفي الاطار النسبي لتوضيح تعامل السلطة مقارنة بالعرب ، تسلم غالبية الاجابات بوجود التساهل لمصلحة العرب ، ويرجع البعض من العمال الآسيويين ذلك الى عامل اللغة والعامل النفسي ، اذ ان السلطة معبأة اساساً ضد الآسيويين و « نحن نشعر دائماً بأننا موجودون هنا على الرغم من رضا السلطة » ، كما ترجع ذلك بعض اجابات الآسيويين الاخرى الى عامل الدم و « الدم اكثر كثافة من الماء » كما تورد ذلك احدى الاستجابات .

ويتضح من النتائج كذلك ان العرب يلقون معاملة افضل في القضاء ، اذ « ان مراجعة سريعة لملفات المحاكم يمكن أن تريها بأن العقوبات التي يتم انزالها على العرب هي اخف من تلك التي ينالها الآسيويون حتى في حالة تساوي حيثيات الجريمة » ، وذلك بالرغم من وجود نصوص قانونية تثبت مبدأ المساواة امام القضاء .

وتختلف اجابات الفئات المختلفة في احدى الدول عن رأي الغالبية في مسألة تفضيل العرب على الآسيويين في درجات التساهل ، اذ تؤكد بأنه ليس هنالك من تفريق ، بل ان الاجانب احياناً يلقون معاملة اسهل ، وعلى حد تعبير احد المسؤ ولين ممن استجابوا للاستبيان « ان اجراءات الدخول والتأشيرات اصعب على العرب من نظرائهم الآسيويين ، فالعربي عند دخوله يجب ان يخضع لاجراءات وتدقيقات الأمن ، في حين بامكان الف آسيوي الدخول بتأشيرة واحدة » ، كما تذكر اجابة اخرى «ان الآسيويين عملياً يلقون معاملة اكثر تساهلاً ، ولكن رسمياً يتم التبشير بالمعاملة الافضل للعرب » ومن هنا تدعو احدى الاجابات الى ضرورة اعطاء تعريف خاص للسلطة في بعض البلدان الخليجة عند محاولة تحليلها فهي ، كما تذكر الاجابة ، غير موجودة وليست مواطنة بأجمعها .

أما عن تعامل السلطة مع الآسيويين مقارنة بالمواطنين ، فقد أجمعت اجابات الفئات المختلفة على افضلية المواطن في التساهل ، ويسلم العمال الآسيويون في استجاباتهم بذلك ، باعتبار المواطنين هم اولي الامر ، واهل القانون وأن السلطة هي لخدمتهم بالاساس ، ويقر بعض المواطنين في استجاباتهم ببديهية وضرورة وجود مثل ذلك التمايز .

عن إمكانية لجوء الاجنبي للقانون في حالة نزاع مع السلطة ، أتت الاستجابات بالمعنى التالي : قانونياً نعم وعملياً لا ، وهذا ما عكسته بالتفصيل اجابات الفئات المختلفة ، وخاصة تلك التي جاءت على لسان العمال الآسيويين ، حتى ان احدهم اعتبر السؤ ال (نكتة كبيرة) ، كما ان العديد منهم لم يفهم معنى ذلك النوع من النزاع وخلط في اجاباته بين النزاع مع السلطة ونزاعات العمل .

واخيراً كان السؤال ، هل يستوي في التمايزات المذكورة اعلاه كل فئات العمال الاجانب؟ الاجوبة في غالبها تتفق على كلا ، فوفق المستويات المهنية هنالك تناسب طردي ، وبمعنى كلما زاد المستوى المهني زادت درجة التساهل وخاصة في المستويات العليا (الاطباء ، المهندسين) ، حيث تعكس بعض الاجابات ان الخدم والعمال غير المهرة يعاملون بشكل اشد من بقية المستويات ، وتربط بعض الاجابات الاخرى درجات التسامح والتساهل بالجاليات نفسها ، فالجالية الهندية تلقى معاملة اكثر تشدداً من بقية الجاليات .

٣ ـ ١٢ ـ نوع الاعمال التي يقوم بها العمال الذين يدخلون بصورة غير مشروعة .

٣ ـ ١٣ ـ مدى تعرضهم لظروف عمل واقامة مغايرة ، من خلال استعراض الاستجابات يتضح بأن ظروف عمل واقامة تلك الفئة تتفاوت بين البلدان الخليجية . فقد دلت النتائج في بلد من بلدان المجموعة بأن العمالة غير الشرعية لا تتعرض لظروف عمل واقامة مغايرة ، فهم يعملون في جميع الاعمال، وان قسماً منهم قد اصبح من اصحاب المحلات التجارية ، وذلك لأنهم لا يتعرضون لظروف اقامة مغايرة ، اذ سرعان ما يحصلون على كفالات وعقود داخلية واوراق عمل وينصهرون مع بقية العمالة المشروعة ، وان السلطات هناك لا تتحقق من كيفية الدخول او الوصول عند القيام باجراءات التحويل .

أما الاجابات من بقية الدول الاخرى ، فالبرغم من ان غالبيتها قد خلطت ما بين العمالة غير المرخصة والعمالة التي دخلت البلاد بطريقة غير مشروعة ، الا ان البعض منها اشار بدقة الى ان البعض منهم يسعى لأن يعمل لنفسه (اعمال البيع في الشوارع ، تنظيف السيارات) تحاشياً للكفالة ، الا ان نسبة عالية من بينهم يعملون في اعمال البناء والتشييد والورش ويرضون بأجور دون الحد الادنى المتعارف، وحددت احدى الاجابات الاجر للعامل غير الماهر بما يعادل ١٥ ديناراً كويتياً ، وهم شبه اسرى لدى رب العمل الذي يعدهم لشهور طويلة بتوفير الاقامة الشرعية .

٣ ـ ١٤ ـ مدة الاقامة للعامل الاجنبي، عن **الاتجاه نحو مدة الاقامة لدى العامل الآسيوي عند حضوره لبلدان الخليج** ، تدلل النتائج على ان ٦٠ بالمائة من اجابات العمال الآسيويين تؤكد بأن الهدف هو البقاء لفترة محددة ، وتوزعت ٢٠ بالمائة من الاجابات على هدف البقاء لأطول مدة ممكنة ، و ٢٠ بالمائة الاخرى حول هدف ادخار مبلغ معين ، ولم تؤيد اية اجابة هدف الاستقرار الدائم .

وتختلف استجابات القطاع الخاص والمسؤولين بهذا الصدد اذ أكدت الغالبية بأن الهدف هو البقاء لأطول فترة ممكنة ، كما أكدت الاستجابات الاخرى هدفي ادخار مبلغ معين والاستقرار الدائم على التوالي ، ولم تؤيد اية اجابة هدف البقاء لفترة معينة ، والذي حظي بأكثرية اجابات العمال انفسهم .

اما عن الاتجاه نحو مدة الاقامة الآن فقد اجاب (٧٠ بالمائة)من العمال الآسيويين بأن الاتجاه الآن نحو مدة اقامة اطول ، ومن بين الاسباب نختار الاجابات التي جاءت بشيء من التفصيلات :

ـ « ان الاتجاه الآن هو نحو اقامة اطول وذلك لأن الاجور ثابتة والنفقات في ازدياد ، وحتى فرص الاستثمار وانشاء الاعمال في بلد الاصل اصبحت مكلفة مقارنة بالسابق ، وان التضخم يأكل التوفير » .

ـ وبالارقام تذكر الاجابات بأن الاتجاه السابق كان للبقاء لمدد تتراوح من ٣ ـ ٧ سنوات ، اما الآن فالمعدل هو ١٠ سنوات نظراً لانخفاض حجم المدخرات .

اما بقية الاجابات (٣٠ بالمائة) فقد أكدت العكس ، اذ ذكرت بأن الاتجاه الحالي هو نحو اقامة اقصر ، وقدمت التفسيرات التالية :

ـ كنتيجة للقوانين الجديدة التي حرمت الانتقال من مهنة الى اخرى ، وكذلك فإن التوفير لم يعد مغرياً كما كان من قبل ، وهذا ما ادى الى هبوط حافز البقاء اكثر والتغرب من اجل توفير قليل لا يعين على شيء .

ـ ضعف قوة الامتصاص في سوق العمل في الوقت الحالي (او التشبع) وعليه فإن احتمال الحصول على اعمال افضل ودخل افضل بدأ بالتضاؤ ل .

ـ القوانين الجديدة التي حرمت استقدام العوائل الا في ظل توفر شروط معينة تعجز الغالبية عن تلبيتها .

ـ المشروعات المنفذة حالياً في بلدان الخليج اصبحت قصيرة الامد ، بعد ان كانت المشروعات الضخمة والطويلة الامد هي السائدة في الماضي .

حول معدل الزيارة لبلد الاصل ، اوضحت غالبيتها العظمى بأنها بالمعدل مرة في كل سنتين ، وهذا هو ما تنص عليه اكثرية العقود المبرمة في حالة الالتزام بها .

عن نسبة الدخل الذي يحول الى بلد الاصل اوضحت نتائج الاستجابات ان حوالى ٦٠ بالمائة من المجيبين يحولون ٥٠ ـ ٨٠ بالمائة من مرتبهم ، وقد أفاد ٨٠ بالمائة ممن ذكروا بأن نسبة تحويلهم تقع بين ٢٠ـ ٤٠ بالمائة بأنهم يدخرون في بلد الاقامة معدل ٢٥ بالمائة اضافة لمبلغ التحويل .

بالنسبة للفئات التي تقوم بتحويل ٥٠ ـ ٦٠ بالمائة من دخلها ، فقد أشار ٢٥ بالمائة من بينهم بأنهم يحققون ١٠ بالمائة كمدخرات في بلد الاقامة ، كما أجاب ١٠ بالمائة ممن يقومون بتحويل ٦٥ ـ ٨٠ بأنهم كذلك يحققون ادخاراً في بلد الاقامة يقع بين ٥ ـ ١٠ بالمائة .

يمكننا القول ان الغالبية العظمى من العمال الاجانب تحقق توفيراً يقع بين ٥٠ ـ ٨٠ بالمائة ، اما الخدم ، كما أوضحت الاجابات ، فيحققون توفيراً يقع بين ٩٠ ـ ٩٥ بالمائة .

المحور الثاني : الأسباب والآثار

٤ ـ اسباب انتشار استخدام العمالة الاجنبية

٤ ـ ١ ـ تقدم الاستبيان بعشرة افتراضات باعتبارها اسباباً رئيسية لانتشار استخدام العمالة

الاجنبية (راجع مرفق رقم (٣)) وطلب من المجيبين تقرير صحة السبب وترتيب اهم ثلاثة اسباب .

انطباعات المجيبين حول صحة تلك الاسباب باعتبارها الاساس في انتشار ظاهرة استخدام العمالة الاجنبية ، اتفقت معظم الاجابات على صحة الاسباب التالية :

- رخص اجور العمالة الآسيوية التقليدية .
- العمالة الآسيوية تتحمل ظروف عمل ومعيشة قاسية .
- العمالة الآسيوية اكثر طاعة .
- العمالة الآسيوية لا تسبب مشاكل سياسية .

واختلفت الاجابات في الحكم على صحة بقية الاسباب .

ولعل من المهم الاشارة هنا الى رأي الفئات المختلفة في ترتيب اهم ثلاثة اسباب حسب الاولوية ، اذ افرزت النتائج وجهات النظر التالية :

رأي العمال الاجانب :

- رخص الاجور .
- تحمل ظروف العمل والمعيشة القاسية .
- الطاعة

رأي المسؤولين :

- رخص الاجور .
- تحمل ظروف عمل ومعيشة قاسية .
- الطاعة

رأي القطاع الخاص :

- الطاعة
- رخص الاجور .
- لا تسبب مشاكل سياسية .

٤ ـ ٢ الفرق بين اجر العامل الآسيوي والعامل العربي الوافد؟ بالرغم من أن هنالك اجماعاً في الاجابات حول ارتفاع اجر العامل العربي بالمقارنة مع نظيره الاجنبي ، فقد اختلفت في تحديد نسب الارتفاع بين دولة واخرى ، فهي في احدى دول المجموعة لا تتعدى ٢٠ ـ ٣٠ بالمائة كما توضحه غالبية الاستجابات . وتصل بالمعدل الى ٤٠ بالمائة في دولة اخرى ، اما بقية الدول فإن النسبة ترتفع الى ٥٠ بالمائة .

وبوجه عام هنالك مغالاة في تصوير الفرق الاجري اذ يتضح من اجابات العديد من العمال الآسيويين أنهم يوصلونه الى ١٠٠ بالمائة .

وتعلق احدى اجابات القطاع الخاص حول سؤال فارق الاجر بقولها « ان ذلك لا يمكن أن يقدم مؤشراً ذا دلالة وانما فارق التكلفة هو الاهم ، وهي اعلى لدى العامل العربي نتيجة لعدم استقراره الدائم » .

٤ - ٣ - ما هي المهن والتخصصات التي لا يتوافر فيها العرب ؟ لم يجب عن السؤال غالبية الفئات المشمولة بالدراسة ، ومن بين من فضّل الاجابة نذكر المهن والتخصصات الاكثر تواتراً :

- الاختزال .
- الفندقة .
- التكنولوجيا الطبية .
- صناعات الحديد .
- الالكترونيات .
- الصناعات الحديثة عموماً .
- اللغة الانكليزية .
- الاساليب الادارية الحديثة في القطاع الحديث .
- الحاسب الآلي .

٤ - ٤ - اذا توفر عمال عرب في مثل هذه المهن والتخصصات ، فهل هنالك عوائق لاستخدامهم ، وهل تفرض تلك العوائق بلدان المنشأ ام البلدان الخليجية ؟ أوضحت غالبية الاستجابات بأن العوائق هي في البلدان الخليجية وأدناه ، ندرج الاجابات الاكثر تكراراً :

- عوائق ادارية تتعلق باللغة ، اذ ان المهن الحالية تحتاج للغة الانكليزية .
- عوائق سياسية لأن مثل تلك المستويات تجلب مشكلات بلدانها السياسية معها .
- الاجر والتكلفة ، فهي اعلى في حالة توظيف العربي .
- الشكوى والموقف من العمل ، حتى الاداريون العرب للمشروعات الخليجية يفضلون الآسيويين .
- الاشكالية هي جزء من الاتجاه العام في الخليج لتفضيل استخدام العمالة الآسيوية على جميع المستويات .

أما البعض ممن اعتقد بأن العوائق تقبع في بلدان المنشأ ، فقد اورد الاسباب التالية :

- التعقيدات البيروقراطية لدى الحكومات العربية المصدرة للعمالة .
- محاولة تلك البلدان الاحتفاظ بعمالتها المهنية والفنية وضخ العمالة غير الماهرة الى الخارج .

عن اسباب تفضيل العمالة الاجنبية على العربية سواء أكان ذلك من قبل الجهات المسؤولة ، او من قبل القطاع الخاص ، إن وجد مثل ذلك التفضيل ؟

أشارت معظم الاجابات الى ان اسباب التفضيل مشتركة بين الجهات المسؤولة والقطاع الخاص ، وأن لكل منهما دوافعه الخاصة ، ففيما يتعلق بالجهات المسؤولة فإنها تفضل العمالة الآسيوية كما يعتقد **العمال الاجانب أنفسهم للاسباب التالية :**

ـ الجهات المسؤولة تحاول التوفيق بين جنسيات مختلفة لاعتبارات سياسية وخلق عمالة غير متجانسة يفيد في السيطرة .

ـ الجهات المسؤولة تفضل العمالة الآسيوية لأن بامكانها تسفيرها في اي وقت تشاء .
ـ الجهات المسؤولة تفضل العمالة الآسيوية لأنها تعتقد بأن للعرب مشاكلهم الكثيرة .
وجاءت اجابات اخرى من العمال الاجانب لتوضح بأن الجهات المسؤولة عادة تفضل العمالة العربية في دوائر الخدمة المدنية والقطاع العام بسبب متطلبات اللغة .

أما الاسباب التي يقدمها العرب الوافدون لمثل هذا التفضيل ، فيمكن تلخيص الاهم منها كالآتي :

ـ الجهات المسؤولة لا تفضل العرب ، والسبب هو الخوف من وقوع احراجات مع الاقطار العربية المصدرة للعمالة ، اذ ان الاخيرة تصر على تطبيق العقود ، وسوق العمل الخليجي لا يلتزم بذلك .

ـ الاسباب سياسية بالاساس تتعلق بالتحسب من التدخل في الشؤون الداخلية .

ـ سياسات تفضيل العمالة الآسيوية على العربية يفرضها القطاع الخاص على الجهات المسؤولة .

ولاستكمال الصورة نستطلع استجابات المسؤولين أنفسهم للتعرف على وجهة نظرهم في السؤال المطروح ، ونختار الآراء المتميزة :

ـ « نحن لا نفضل العمالة الآسيوية على العربية ، وكل تصاريح العمل الصادرة عن وزاراتنا منذ عام ۱۹۷۷ ولحد الآن لا تحمل شيئاً يدلل على ذلك ، فبالرغم من زيادة استيراد العمالة الآسيوية ، فهنالك استيراد مصاحب ومستمر للعمالة العربية . ولكن كما تعلمون فنحن في سوق حر ، وان قطاع التشييد والبناء هو من اهم استثمارات القطاع الخاص ، ويتطلب دوماً عمالة آسيوية نظراً لدخول الشركات الاجنبية كمساهم رئيسي في الكثير من المشروعات الانشائية الكبيرة ، وتلك الشركات تضغط دائماً باتجاه استخدام العمالة الآسيوية ، ناهيك عن الشركات الكورية والهندية التي تشكل عمالتها الآسيوية ۱۰۰ بالمائة .

ـ « التفضيل وارد لدى القطاع الخاص وليس لدينا كمسؤولين ، وان عوامل الرخص والطاعة هي اساس التفضيل ، ونحن نعتقد بأن ذلك الاتجاه خاطىء اساساً ، فالرخص لا يمكن أن يؤدي الى كفاءة ونوعية عالية في الانتاج ،

فالعربي اغلى ولكن انتاجيته اعلى. ونستثني من ذلك عمال شرق آسيا فهم ذوو كفاءة متميزة وهم الاعلى انتاجاً » :

أما اسباب تفضيل القطاع الخاص ، فتتداخل اجابات مختلف الفئات مع السؤال السابق الذي طرحه الاستبيان حول اسباب انتشار العمالة الاجنبية وتجمع معظم الآراء على ان تلك الاسباب تتعلق برخص الاجور والطاعة وتحمل ظروف العمل الصعبة والشاقة ، الا ان احدى اجابات القطاع الخاص الصغير تضيف سبباً آخر جديراً بالاشارة اذ تذكر بأن العامل العربي عندما يستقر ويتقن المهنة يبدأ بمنافسة رب العمل ، وغالباًما يبحث عن شريك مواطن ليقنعه بانشاء مشروع مماثل يديره بنفسه .

٤ ـ ٥ ـ صحيح ان العامل الاجنبي اكثر انتاجية من العامل العربي ؟ وماذا يعني هذا ؟

- في وحدة الوقت للعمل المماثل .
- بالمقارنة بتكلفته الخاصة (الاجر والمزايا) .
- بالمقارنة بتكلفته الاجتماعية (العيوب والمزايا على مستوى المجتمع) .

ومن تحليل الاجابات للسؤال اعلاه من وجهات نظر الفئات المختلفة نجد بأن هنالك شبه اجماع بين العمال الاجانب بالجواب بنعم سواء أكان ذلك في وحدة الوقت للعمل المماثل ام بالمقارنة بالتكلفة الخاصة ، ولم ترد اجابة واحدة في الرد على الشق الثالث .

ومن آراء العمال الاجانب حول انتاجية العامل العربي مقارنة بوحدة الوقت للعمل المماثل ، نورد بعض الاجابات التفصيلية .

ـ العامل العربي غالباً ما يتقاعس اثناء العمل ، يتكلم كثيراً ، ويأخذ وقتاً مستقطعاً للتدخين ووقتاً آخر للصلاة ، وهو غير ملتزم بالاداء الكامل بساعات العمل لأنه يعرف مسبقاً بأن ليس هنالك من يحاسبه ، بينما العامل الآسيوي يخضع لرقابة شديدة .

ـ العامل الآسيوي في وحدة الوقت المماثل اسرع بكثير من العامل العربي وله القدرة للتفهم والتمكن من المهارة بسرعة .

اما استجابات العرب الوافدين لمثل هذه المقارنات فتسلم بأن انتاجية الآسيوي اعلى اذا ما تمت مقارنتها بالتكلفة الخاصة ، الا ان الغالبية تعتقد بأن انتاجية العربي اعلى في وحدة الوقت المماثلة (وخاصة اذا توفرت الراحة النفسية عنده) .

أما بالمقارنة بالتكلفة الاجتماعية فتحدد بعض الاجابات ان الاثر على المدى البعيد باهظ التكاليف (حتى على مصالح من يعتقد بأنه يحقق ارباحاً سريعة بالاعتماد على عمالة معياره الوحيد في استخدامها هو الرخص) .

وقد جاءت معظم استجابات القطاع الخاص لتؤكد غلبة العامل الآسيوي على العربي في وحدة الوقت للعمل المماثل وبالمقارنة بالتكلفة الخاصة ، الا ان العديد من تلك الاستجابات جاءت بشيء من التفصيلات لتوضح ان الغلبة للاول على الثاني دائماً ما تكون في الأعمال التي تعتمد على الجهد

العضلي وفي اعمال القطعة ، ولكن خلال العمل اليومي (٨ ساعات) فإن العربي اكثر انتاجاً ، وان الآسيوي متباطىء ولا يشعر بالولاء .

وتعترض اجابة اكثر من مسؤول من الدول التي شملتها الدراسة على المقارنة العامة التي يطرحها السؤ ال ، اذ يذكر احدهم مجدداً في اجابته (ان المقارنة بين عربي وغير عربي مسألة ليست بالدقة الكافية ، وعلينا ان نقارن بين الجنسيات لنرى اذا ما كانت انتاجية العامل الفلبيني اعلى من اللبناني ، او انتاجية العامل المصري اعلى من الهندي . . . الخ ، فالفروق واضحة بين جنسية عربية من جهة وبين جنسية آسيوية من جهة اخرى) .

أما من أقام من المسؤ ولين المقارنات في اجابته ، فإن غالبيتهم تعتقد بغلبة انتاجية العامل الآسيوي وفق مقياسي وحدة الوقت للعمل والتكلفة الخاصة ، وانفردت اجابة واحدة لتؤ كد بأن ذلك قد يصح في المستويات غير الماهرة ، ولكنه لا يقارب الصواب في المستويات الفنية والمهارية العالية .

٤ ـ ٦ ـ **وكالات التوريد في الخليج ، دورها بالنسبة للعمالة الآسيوية** ، لم تكن الاجابة
٤ ـ ٧ ـ على الاسئلة بالدقة المطلوبة ، اذ خلطت غالبية المجيبين ما بين وكالات التوريد في بلدان الاصل ، وبين تلك الموجودة في الخليج .

وقد أجمعت ردود الافعال بالنسبة للعمال من شبه القارة الهندية ان دور الوكالة ينتهي عند الاستقدام بالنسبة للعمال ، وان مسألة المتابعة اثناء الاقامة وتوفير الخدمات او التسهيلات لا تتعهد بها تلك الوكالات ، كما أنها لا تساعد في تغيير محل العمل ، وفيما يتعلق بالخدم وعمال الخدمات الشخصية فإن الوكالة تتابعهم حسب العقد (الضمان) لمدة شهر او شهرين ، وفي حالة عدم رضا رب الاسرة عن الواجبات التي تقوم بها الخادمة ، فإن الوكالة تقوم باعادة تسفيرها او البحث لها عن عمل في بيت آخر .

وفيما يتعلق بالعمالة الشرق ـ آسيوية (الفيليبين ، تايلند) فقد ذكرت بأن دور الوكالات التي تنظم هجرتهم لا يقف عند الاستقدام ، بل هنالك متابعة دائمة ، وأن هنالك ملفاً خاصاً في الوكالة لكل عامل مهاجر يتم تحديثه مرحلياً ، وبالنسبة لتغيير العمل فإن الوكالة ترسل بصورة دورية للعمال قوائم للوظائف الشاغرة والمطلوبة في بلدان الخليج العربي وتطلب الاتصال بها اذا ما كانت لاحد العمال رغبة في تغيير العمل .

أما عن طرق **استغلال الوكالات للعمال الآسيويين** ، فقد اتضح بأن ذلك يتم بشكلين رئيسيين : استيفاء مبلغ مقطوع ، او استحصال مرتبات اشهر محددة مقابل التأشيرة .

وقد أوردت اجابات العمال من شبه القارة الهندية الذين شملتهم المقابلة بأن المبلغ المقطوع الذي تتقاضاه الوكالات يعتمد على المستوى المهاري للعامل وطبيعة العمل الذي ينتظره ، وتتراوح تلك المبالغ بين ١٥٠ ـ ٨٠٠ دينار وهي مبالغ تستغرق من العامل فترة ليست بالقصيرة حتى

يستطيع سدادها . اما الوكالات التي تفضل مقاضاة العامل وفق المرتب الشهري ، فإنها تحصل على ما يعادل مرتب ٢ـ ٤ شهور ، وكما هو مدون بالعقد.

أما وكالات التوريد لبلدان شرق آسيا فقد اتضح من خلال الاجابات المتعددة بأنها لا تحصل على اي مبلغ من العامل ، وانما تتقاضاه من رب العمل واذا ما احست السلطات بوجود بعض الاستغلال فيتم اغلاق تلك الوكالة بالحال . وتذكر الاجابات كذلك بأن الوكالة تطلب من العامل مبلغاً في بداية اجراء المعاملات وتحتفظ بها كأمانة يتم ارجاعها عند توقيع العقد ، وهو على ما يبدو اجراء تحفظي تقوم به الوكالة خوفاً من العامل بعد انهائه لجميع المعاملات قد يلجأ في اللحظة الاخيرة الى وكالة توريد اخرى .

٤ ـ٨ـ معسكرات العمل ، تضمنت الاجابات ان ظاهرة معسكرات العمل تتجسد
٤ ـ٩ـ في دولتين من مجموعة الدول الخمس المشمولة بالبحث ، وتتضاءل او تنعدم في الدول الثلاث الباقية .

وقد أجمعت الردود التي أفرزتها نتائج الاستبيان على التأكيد بأن تلك الصيغة قد أدت فعلاً الى استقدام اعداد كبيرة من الآسيويين من شرق آسيا ، وان الاحتمال هو تزايد تلك الاعداد مستقبلاً .

وجاءت وجهات نظر العمال الاجانب حول تلك الظاهرة ممزوجة بالاعجاب واختلاف التقدير ، ونورد ادناه البعض من استجاباتهم :

ـ نعم أدت صيغة معسكرات العمل الى استقدام اعداد كبيرة من شرقي آسيا ولكن تلك الاعداد ما زالت محدودة ، ولا نعتقد بأن تلك البلدان قادرة على توفير الاعداد اللازمة من العمال لبلدان الخليج العربي في المستقبل .

ـ نعم ادت ، ونحن ممن يعتقد بأنها صيغة جيدة ومفيدة انتاجياً ، وتحل الكثير من مشاكل العمالة الوافدة ، وحبذا لو تعمم التجربة لتشمل جميع بلداننا الآسيوية ، وأن تتبنى حكوماتنا مثل تلك الرعاية .

ـ نعم أدت ، ولكنها ما زالت محدودة ، الا انها اذا استمرت في الحصول على عقود ومقاولات ضخمة من القطاعين العام والخاص ، فإن الظاهرة يمكن أن تتطور في المستقبل وتتجاوز الصيغة الحالية ،فتصبح عمالة مستقرة تختلط بالمجتمعات المحلية .

أما استجابات القطاع الخاص فقد أيدت هي الاخرى بأن صيغة المعسكرات قد زادت من استقدام عمالة شرق آسيا الا انها تعتقد بأن « تلك المعسكرات هي معسكرات مرتزقة ولا يمكن تشجيعها ، لأن مضاعفاتها على المستوى السياسي كبيرة » ، كما أوضحت ذلك اجابة احد ممثلي القطاع الخاص الكبير . وتعكس اجابة اخرى للقطاع الخاص الصغير بأن في تلك الظاهرة ضرراً على الاقتصاد والسوق ، وأننا سنطالب بالغاء فكرة معسكرات العمل بعد فترة .

ويبدو من اجابات المسؤولين بأنهم لا يقرعون ناقوس الخطر تجاه الظاهرة مثلما يفعل القطاع

الخاص ، بل على العكس يعتقدون فيها ظاهرة اقتصادية واجتماعية جيدة ، فشروط تعاقد الشركات الكورية مقبولة مقارنة بالشركات الاجنبية الاخرى من نواحي التكلفة والكفاءة والسرعة في الانجاز ، وكما توضح احدى الاجابات فإن « عمال شرقي آسيا هم اعلى ثقافة من العمال الأسيويين الهنود والباكستانيين حتى في المستويات غير الماهرة، وهذا يؤدي الى تعامل فني مع العمل ، وعلى الجانب الآخر فإن صيغة المعسكرات تهمنا لأنها تحد من اعداد الآسيويين ولا تزيدهم » ، ويعرب مسؤول آخر في اجابته عن رضاه عن معسكرات العمل لأنها توفر الشروط الصحية وشروط السلامة المحلية .

اما في اسباب التفضيل فيبدو ان السبب الاكثر تكراراً بين الاجابات هو رجوع تلك العمالة الى بلدانها بعد انتهاء المشروع مباشرة ، ومن بين اسباب التفضيل الاخرى التي وردت هي عزلة تلك العمالة عن المجتمع وعدم اختلاطها اجتماعياً ، اضافة الى جملة الاسباب الاقتصادية المذكورة اعلاه .

٤ ـ ١٠ ـ العمالة الآسيوية غير المشروعة : حجمها واهم جنسياتها ، وقد حددت غالبية الاجابات حجم تلك الفئة بـ ٥ ـ ١٠ بالمائة من مجموع قوة العمل الآسيوية ، وتتركز اجابة احد ارباب العمل الكبار بأن تلك الظاهرة لحد سنوات سابقة محدودة ، كانت تشكل نسبة عالية ، الا ان السلطات قامت بتسفير اغلبهم .

أما اهم الجنسيات ، فذلك امر يختلف من بلد خليجي لآخر كما افرزت الاستجابات ، فهي من حيث الحجم الجنسية الايرانية في احد البلدان والهندية في بلد ثان ، والباكستانية في بلد ثالث ، وبوجه العموم فإن الجنسيات الثلاث المذكورة هي الاكثر تكراراً ، وقد وردت الجنسية البنغالية في عدد ضئيل من الردود .

٥ ـ آثار العمالة الاجنبية على الاسرة العربية : المربيات

٥ ـ ١ ـ مدى استخدام المربيات الاجنبيات لدى العائلات المواطنة ، تجمع الاجابات بأن ظاهرة استخدام المربيات / الخادمات في بيوت المواطنين منتشرة بشكل واسع ، فيما عدا دولة واحدة ذكرت اجابتها بأن الظاهرة موجودة ولكن بحجم محدود نظراً للقيود التي تضعها الدولة .

وتذكر اجابات احد المسؤولين المستندة الى احصاءات رسمية عن القوى العاملة في بلده ان ٩٠ بالمائة من بيوت المواطنين و ٦٥ بالمائة من بيوت العرب الوافدين فيها خادمة واحدة او اكثر ، وتتحمس الاجابات في بعض البلدان الخليجية الاخرى لتوصل النسبة الى ٩٩ بالمائة .

٥ ـ ٢ ـ المهام التي توكل للمربية الاجنبية (التغذية ، النظافة الشخصية للطفل ، العناية بملابسه وادواته الخاصة) توضح الاجابات بهذا الصدد بأنه ليس هنالك من توصيف عمل واضح للمربية / الخادمة ، فهي تقوم بجميع المهمات اعلاه ، اضافة الى الخدمات المنزلية الاخرى كالتنظيف والطهي في بعض الاحيان ، وعليه فهي مربية وخادمة في آن واحد ، وهذا ما دفع الغالبية العظمى من المجيبين الى الخلط ما بين الوظيفتين ، ويبدو كما توفره بعض الاجابات ان وظيفة المربية وفق مستوى تعليمي او تربوي وثقافة معينة لا وجود لها الا في قصور العوائل الكبيرة .

٥ ـ ٣ ـ قيام الام بالاشراف على المربية ، تختلف استجابات المواطنين من ارباب الاسر في تحديد ذلك الدور ، وتعتمد درجة الاشراف كما يبدو على المستوى التعليمي للأم ، واذا ما كانت ربة بيت او عاملة ومدى ثقتها بالمربية . . . الخ ، ولكن معظم الاجابات بوجه العموم أفرز بأن اشراف الام على المربية محدود .

٥ ـ ٤ ـ آثار المربيات الاجنبيات ، عن أثر المربيات على **قوة العلاقة بين الطفل والام** افرزت النتائج ان ٩٠ بالمائة من المجيبين يعتقدون بأنها تؤدي الى اضعاف العلاقة ، اما عن اثر وجود المربيات على اكتساب الطفل للغة العربية فقد اجاب ٦ بالمائة ، ليؤكدوا وجود التأثير السلبي الذي يظهر في تأخر الطفل في تلفظ الحروف احياناً وفي كمية الكلمات العربية في احيان اخرى ، ويذكر البعض بأن ذلك يزول بعد دخول الطفل لرياض الاطفال او المدرسة ، وان العديد من الاطفال يواجهون البطء في التعليم في المراحل الاولى ، نتيجة لصعوبة تلفظهم الحروف والكلمات العربية .

عن **اكتساب الطفل للغة المربية**؟ تجمع الآراء التي افرزها الاستبيان بهذا الصدد ان الطفل يكتسب مفردات من لغة المربية ، او يتعلم تلك اللغة ويتقنها اذا انعدمت الرقابة من الام ، وزاد الوقت الذي يقضيه الطفل مع المربية كما توضح ذلك بعض الاجابات .

وأي **اللغتين يتم اكتسابها اسرع**؟ تؤكد ٧٥ بالمائة من الاجابات عن هذا السؤال ان تعلم لغة الام هي الاسرع ، وتوضح بعض الاجابات التفصيلية ان المربية هي التي تحاول جهدها تعلم العربية ولكنها لا تتغلب على لكنتها ، ومن هنا فإن بعض الاطفال ينطقون العربية بلكنة المربية ، كما تؤكد بعض اجابات الامهات بأن اطفالهن يتكلمون ثلاث لغات (الهندية والانكليزية والعربية) ، وان العديد منهن يشجعن المربيات على تعليم اطفالهن اللغة الانكليزية لانها لغة مقبولة لديهم .

وأخيراً عن **مدى اكتساب الطفل لعادات اجتماعية وقيم من المربية** ، فإن ٦٠ بالمائة من الاجابات تؤيد الاكتساب ، و ٤٠ بالمائة لا تؤيده ، وتذكر احدى الاجابات المؤيدة ان الطفل لا يكتسب بالضبط عادات او قيمة معينة ، وانما يتأثر بالمربية على الصعيد النفسي والعاطفي (نظرتها الى الحياة ككل) . اما الاجابات التي لا تؤيد الاكتساب فتذكر بأن المربية لا تجرؤ على الاجهار بعاداتها وقيمها الاجتماعية وان قيم العائلة هي السائدة .

٥ ـ ٥ ـ مدى قبول استخدام المربيات بالشكل الحالي ، يجيب ٨٥ بالمائة ممن تمت مقابلتهم بقبول الظاهرة ، ويرفض ذلك ١٥ بالمائة .

ويبدو ان للقبول اسبابه المختلفة تفرضه الاوضاع الاجتماعية ـ الاقتصادية للشرائح الاجتماعية المختلفة من جهة ولفروق ادوار مساهمة المرأة بين البلدان المشمولة بالبحث من جهة اخرى . ومن بين اجابات القبول نورد التالي :

ـ الظاهرة مقبولة ولا يستطيع المواطنون الاستغناء عنها رغم كل الجدل النظري المثار حالياً حول الموضوع ، وذلك لأنها اصبحت ميزة اجتماعية ونمط من التظاهر يصل الى حد التباهي بالمربية او

الخدامة وفقاً لجنسيتها ، فربة البيت التي تستخدم مربية فيليبينية على سبيل المثال تشعر بالتفاخر امام قرينتها التي تستخدم مربية هندية او سيلانية .

ـ نشجع الظاهرة ونقبلها ما دامت تساعد على الاستفادة من الام في حقل العمل ، ونحن نتحسس بأن وجود المربيات الخادمات قد زاد من مشاركة المرأة في سوق العمل وزاد من دخل الاسرة .

ـ نقبل بالظاهرة لانعدام البديل ، ولعدم وجود شكل مؤسسي كافٍ يمكن ان يسد ذلك كدور الحضانة مثلاً .

ـ الظاهرة مقبولة بفضل التدفق المالي والبرامج الاعلامية التي تشجع المواطن على الاتكالية والاغراق في الاستهلاك .

ومن الاجابات التي ترفض الظاهرة هنالك من يذكر بأن هذا النوع من الاستخدام خاطىء ولا مبرر له ، وان من اسبابه الرئيسية عوامل الطرد في البلدان الآسيوية ، كما تذكر بعض الاجابات الاخرى ان هنالك بعض المحاولات على المستويات الرسمية للحد من الظاهرة عن طريق فرض قيود معينة او ضمانات نقدية ، وهذا على ما يبدو يجد طريق تنفيذ مراحله الاولى في احدى دول المجموعة .

عمال الخدمات الشخصية

٥ ـ ٦ ـ ما هي الخدمات الشخصية التي يستعان فيها بعمالة اجنبية
٥ ـ ٧ بكثرة؟ وما هي درجات انتشار استخدام العمال الاجانب في تلك الخدمات ؟ إن من اهم الخدمات الشخصية الموجودة حسب ترتيب حجمها هي السائقين ، الطباخين ، والفراشين ، ومن ثم بعض الخدمات الاخرى كخدمات الحدائق .

كما يبدو من الاجابات بأن اعمال الخدمات الشخصية في المنازل متداخلة فالسائق يقوم بالاضافة الى دوره بدور الطباخ وخادم الاستقبال ، وتوضح اجابات اخرى تطرقت الى حجم توزيع العاملين في الخدمات الشخصية على القطاعات المختلفة لتؤكد بأن القطاع العام يستأثر في بعض الدول بمهن السواقين والفراشين ، كما أن ظاهرة انتشار السائقين او الطباخين بين الاسر المحلية تعتبر محدودة قياساً بحجم انتشار ظاهرة الخدم .

اما عن مدى انتشار استخدام الاجانب في تلك الخدمات فلم تورد النتائج استجابات لتوضح ذلك بالنسب ، بل اتفقت جميعها على ان الغالبية العظمى هم من الاجانب ، وحددت اجابة واحدة من المسؤولين في احدى الدول نسبة الاجانب بـ ٩٠ بالمائة ، كما حددتها اجابة من دولة اخرى بـ ٧٠ بالمائة بعد ان ذكرت بأن مهنة القيادة يشترك فيها العربي الوافد مع الاجانب .

٥ ـ ٨ ـ اسباب ظاهرة انتشار العمال الاجانب في الخدمات الشخصية ؟ :

ـ رخص الاجور ؟

- مجاراة المجتمع ؟
- ام تزايد عبء المنازل الكبيرة ؟

الاجابة عن ذلك تتضح من التكرارات التي افرزتها استجابات المجيبين فمن بين المجيبين عن السؤ ال هنالك ٤٥ بالمائة لمصلحة سبب رخص الاجور ٣٠ بالمائة لسبب مجاراة المجتمع و ٢٥ بالمائة لسبب تزايد عبء المنازل الكبيرة .

وقد طلبت احدى الاجابات ان يضيف الاستفتاء اسباباً اخرى للانتشار ، منها ارتفاع الدخل وتخلف المجتمع .

٥ -٩- آثار وجود العمال الاجانب في الخدمات الشخصية على :

أ - اعتماد افراد الاسرة على انفسهم في القيام بمهام الحياة اليومية .

ب - الاعتماد والتعاون المتبادل بين افراد الاسرة في الامور المعيشية .

تفرز استجابات الفئات المختلفة اثراً واضحاً لوجود عمال الخدمات الشخصية على الاعباء الاسرية . وتؤكد بعض التفصيلات التي وردت في الاجابات ان وجود عمال الخدمات الشخصية في المنازل قد ساعد على تلاشي العائلة الممتدة التي كان تكوينها سائداً في الماضي ، كما أنه ادى الى اعادة توزيع المهمات داخل المنزل ، فالمرأة لم تعد تقوم بالواجبات المنزلية بل تشرف عليها ، اضافة الى نشوء روح الاتكالية والاعتماد على الغير بين جيل الصغار مما يشكل آثاره على بناء الشخصية ومضاعفاته عند الكبر .

٥ - ١٠ - تأثير الاعتماد على الاجانب في الخدمات الشخصية على متانة العلاقة بين افراد الاسرة ، وبالمقارنة باستجابات المجيبين عن السؤ ال السابق بالاثر على الاعباء الاسرية ، يبدو ان حجم اثر وجود الخدمات الشخصية اقل على العلاقات الاسرية اذ انقسمت الاجابات بين مؤ يد لوجود الاثر وغير مؤ يد .

ومن بين الاستجابات التي أيدت وجود الاثر واوردت تحليلاً وشواهد على ذلك نختار الآتي :

- إن وجود عمال الخدمات الشخصية في المنزل قد اضعف من احترام وتقدير الزوج لزوجته بعد ان انتقلت معظم مسؤ ولياتها للخدم .

- ادت الظاهرة الى انتشار برود العلاقة بين الزوج والزوجة والطلاق احياناً بعد ان بدأ الزوج يهدد ويشعر زوجته بأنه ليس بحاجة لها مع وجود الخدم .

- بدأ الزوج مع وجود الخدم بقضاء معظم اوقاته خارج البيت لاطمئنانه بوجود السائق الذي يلبي طلبات الاسرة .

- ادت الظاهرة الى ان يخيم جو من الشك الدائم بين الزوج والزوجة لوجود الخدم الذكور والخادمات الاناث في المنزل ، وقد زاد ذلك كثيراً من حجم المشاجرات .

ـ لقد ادت الظاهرة الى وجود نوع من التفكك الاجتماعي داخل العائلة وذلك امر بديهي ، اذ ان العلاقات الوسيطة تضعف العلاقات المباشرة .

ـ أثر الظاهرة على العلاقة بين الاب والابن يتضح بسبب تعددية مصادر الضبط والارضاء ، وقد أدى وجود عمال الخدمات في المنازل الى تمرد الابن على ابيه ، ورفضه كذلك للقيام بالاعباء او الانصياع للاوامر .

اما الاستجابات التي اعتقدت بعدم وجود اي اثر لتلك الظاهرة فتبرر ذلك ، كما يأتي على لسان بعض ارباب الاسر ، ان العائلة بمجموع اعضائها تنظر نظرة متدنية لعمال الخدمات الشخصية والخادمات ، وهم في الوجه الاعم معزولون عن شؤون العائلة ، ولا يسمح لهم التدخل بالحياة الشخصية او الامور العائلية ، وبمعنى آخر فهـم لا يزالون على هامش علاقات العائلة .

٥ ـ ١١ ـ **المشاكل التي تنشأ عن وجود عمالة اجنبية في الاسرة** ، في تحليل الاجابات حول السؤال اعلاه يتضح بأن الغالبية من المستجيبين يعتقدون بأن المشاكل بالنسبة للعاملات **الاناث هي مشاكل** اخلاقية ، وهي ظاهرة ملموسة على ما يبدو الى الدرجة التي تمنع بعض الدول من نشرها في الصحف المحلية ، كما عملت احدى الدول على اصدار قانون بمنع استيراد الخادمات دون سن ٣٥ سنة ، ويفضل ان يكن على حظ قليل من الجمال على حد تعبير احد المسؤولين ممن اورد تعليقاً على ذلك .

ومن المشكلات الاخرى التي توردها ربات البيوت بالنسبة للعاملات الاناث هي المكالمات التلفونية والسرقة من الطعام والهروب ومعاملة الاطفال بقسوة .

اما الخادمات انفسهن فقد اورد البعض منهن في الاجابة مشكلة سوء المعاملة .

ولم تختلف مشكلات العمال **الذكور** بشيء عن الاناث ، ولكن يبدو كما تعكسه الاجابات بأنها اقل تواتراً ، ويضيف البعض مشكلة التغيب باعتبارها متميزة بين الذكور .

٦ ـ آثار العمالة الاجنبية على التآلف الاجتماعي

٦ ـ ١ ـ العلاقات بين الجاليات الاجنبية .

٦ ـ ٢ ـ حول اذا ما كانت هنالك علاقات صداقة وتضامن بين الاجانب من

٦ ـ ٣ ـ جاليات مختلفة ، لم تورد الاستجابات مؤشرات ذات دلالة ، اذ اتضح بأن العلاقات داخل او خارج العمل عادة ما تكون داخل الجالية الواحدة ، واذا ما كانت هنالك علاقة بينية فإنها ليست جماعية وغالباً ما تقوم على اساس صداقات فردية وعلى النطاق الاسري كذلك فإن التزاور هو الآخر ضمن جماعة الجالية ، مما يدلل عدم وضوح حالة من الانتماء الجماعي او المشترك بين الجاليات المختلفة ، ولكن بالمنظور المقارن ، ترينا الاجابات بأن هنالك تفضيلاً نسبياً من جالية آسيوية لجالية اخرى معينة ، فالهنود والبنغال ، واخيراً انضمت لهم سري لانكا ، هم جاليات متقاربة وكذلك الباكستانيون والايرانيون كما ورد في اجابات محدودة ، واخيراً الجنسيات من شرقي آسيا (الفيليبين ، تايلند وكوريا الجنوبية) . واسباب التفضيل التي تفرزها الاستجابات متعددة منها الدين والقرب

الجغرافي والتشابه في العادات والتقاليد، وهي بذور للروح الجماعية التي يمكن أن تتبلور في المستقبل كما تفسره احدى الاجابات .

٦ - ٤ - حول مدى تبادل مشاعر عدائية بين الجاليات الآسيوية المختلفة
٦ - ٥ - يتضح من الغالبية العظمى من الاجابات ان تلك المشاعر تبرز بشكل
٦ - ٦ - واضح بين الهنود والباكستانيين ، وان من مظاهرها الشجار والانتقاص من البعض الآخر ، ومن بين الاسباب التي يعتقدها المجيبون لوجود ذلك التنافر نورد الآتي :

- أسباب دينية ويستغلها الباكستانيون في الغالب لمصلحتهم .

- لكونهما الجاليتين الآسيويتين الرئيسيتين من حيث الوجود السكاني وكل منهما تحاول اظهار اهميتها كقوة ، ويتضح ذلك من ادعاء الباكستانيين بأنهم اهل مقاطعات جبلية ، وبالتالي فهم يتحملون الاعمال الشاقة وقادرون اكثر من غيرهم على حفر الطرق وتشييد المباني ، بينما يتفاخر الهنود بمعرفتهم للغة الانكليزية كمظهر للتحضر وبالتالي فهم يصلحون افضل من غيرهم للمواكبة والعمل في القطاع الخاص والشركات والتعامل مع الاساليب الحديثة .

- اسباب سياسية تعكس شكل العلاقات بين بلدانهم ، وان (الباكستان كانت جزءاً من الهند في فترة ما) كما يردد ذلك الهنود .

- الصراع من اجل البقاء ، فكل جالية منهما تحاول جاهدة ان تكون صاحبة الحظ الاوفر في الوجود السكاني ، لأن ذلك يشكل ثقلاً يمكنها من الاستمرار والشعور بالاطمئنان .

٦ - ٧ - العلاقات بين الاجانب والعرب الوافدين ، لم تخرج الاجابات الواردة بهذا
٦ - ٨ - الصدد بجديد عن تلك التي وردت في سؤال سابق من الاستبيان حول توصيف العلاقة بين الاجانب والعرب الوافدين داخل اطار العمل ، حيث نفت الغالبية العظمى من استجابات الفئات المختلفة ان تكون هنالك علاقات صداقة وتضامن بينهما ، بل هنالك احياناً كما توضح بعض ردود القطاع الخاص علاقات فردية قائمة على اساس المصالح « فبعض العرب الوافدين وخاصة الاداريين وارباب العمل منهم ، قد وجدوا في رخص العمالة الآسيوية ضالتهم ، وبالتالي فمنهم من هو على صلة قوية (كأفراد) مع الآسيويين » ، كما تفرز اجابات اخرى بأن الصداقات الفردية غالباً ما تنشأ كذلك على المستويات المهارية العليا ، واخيراً تؤكد بعض اجابات العمال من شرقي آسيا (الفيليبينيين) بأن علاقتهم مع العرب الوافدين اجود من بقية الجاليات الآسيوية الاخرى « ولكنها ليست صداقات بالمعنى الحقيقي » .

ولم توضح الاجابات ما يدلل الى قيام مظاهر للمشاعر العدائية بين الاجانب والعرب الوافدين بصورة جماعية ، الا انها أقرت بوجود ذلك من خلال الكثير من الحالات الفردية بسبب التنافس والنظرة الاجتماعية التي من خلالها يرى العربي قرينه الآسيوي ، فالعرب كما يذكر احد الآسيويين في اجابته (يشعروننا دائماً بأنهم احق منا بالعمل في الخليج) ، وتبقى العلاقة « جافية

ولكنها مستبطنة ولم تظهر بشكل نزاعات حادة » وعموماً فهي « علاقة مراقبة وتحفظ » كما يصفها احد العرب الوافدين .

العلاقات بين الاجانب والمواطنين

٦ ـ ٩ ـ حول طبيعة تلك العلاقة هناك اجماع بين استجابات العمال الآسيويين بأن العلاقة هي « علاقة حاكم ومحكوم » تتخللها النظرة المتدنية للعامل الآسيوي، وقد أوردت بعض الاجابات التفصيلية للآسيويين ما يدلل الى « ان القناعة المطلقة لدى المواطنين هي ان الشعوب الآسيوية فقيرة ومتخلفة ، وان وجودها هنا ليس لخدمة البلد بل للحصول على اموال النفط ، وهم بهذا يتناسون بأننا نعمل بجهد لقاء أجر » .

الا ان اجابة احد المواطنين تلقي ضوءاً وتورد تحليلاً ادق لمنظور تلك العلاقة اذ تذكر بأن « المواطنين يختلفون في نظرتهم للعمالة الآسيوية فمنهم من يعتبر الآسيويين شراً لا بد منه لسير وحركة الحياة العامة ، ومنهم من يعتبرهم خيراً لا بد منه (القطاع الخاص واصحاب المصالح) ، وفئة ثالثة تعتبر ان مثل هذا التواجد خطير ويقود الى الهاوية وتطالب باعادة النظر باستخدام تلك العمالة باستمرار » ، **ولكن مهما اختلفت المداخل فإن نظرة المواطن للآسيوي تبقى دونية بشهادة اجابة غالبية المواطنين انفسهم ما عدا بعض الاستثناءات عن نشوء علاقات حميمة تؤدي احياناً الى الزواج كما جاء به البعض في اجاباتهم .**

٦ ـ ١٠ ـ هل تتوقف تلك النظرة على الفئة الاجتماعية للاجنبي ؟ الغالبية العظمى من اجابات العمال الآسيويين تعتقد بصحة ذلك ، وترى بأن النظرة تتحسن مع ارتفاع المستوى المهني ، ويتضح مثل ذلك الموقف من خلال اجابات غالبية المواطنين كذلك ، الا ان البعض منهم ممن يعتقد بأن النظرة الدونية هي نظرة شمولية يورد مثالاً مسألة عدم قبول الطالبات المواطنات لمدرسة اللغة الانكليزية الهندية الجنسية او عدم احترامهن لها عموماً ، لأنهن يحملن في اذهانهن دائماً اقتران الجنسية الهندية بخدمة المنازل .

٦ ـ ١١ ـ وكيف يتعامل المواطن مع الاجنبي في حالة نشوء نزاع ؟ توضح

٦ ـ ١٢ ـ اجابات الفئات المختلفة في غالبها الاعم بأن التعامل عادة هو تعسفي وكبتي ، ويعتمد بالاساس على طبيعة النزاع وحجمه ومدى ترابط مصالح المواطن بالعامل ، الا ان الاساليب في حالة نشوء النزاع كما تذكرها الاجابات تقع بين الشتم والضرب واللجوء الى القضاء .

٦ ـ ١٣ ـ اما عن كيفية تعامل الاجنبي مع المواطن في حالة نشوء نزاع ؟ تؤكد الاستجابات ان العامل الاجنبي يحاول في بداية الامر حل النزاع بالتي هي احسن وعن طريق السكوت او التوسط ، واذا لم يفلح فتكون خطواته هي اللجوء الى الاقران للاستشارة حول ايجاد حل مناسب واذا لم يفلح فالسفارة ، واذا لم يفلح فوزارة العمل ، وآخر المطاف محكمة العمل او المحكمة ذات العلاقة ، ويعتمد الموقف من جالية لأخرى فالباكستاني اكثر جرأة من غيره .

٦ ـ ١٤ ـ وما هي فرصته في الانصاف اذا ما لجأ الى القانون في مثل هذه الحالة ؟

تقول اجابات العمال انفسهم ان الاحتمال ضعيف جداً ، بينما يعتقد المواطنون بأن احتمال الانصاف وارد وان هنالك فرصاً معقولة له ، ولكن تبقى المسألة متعلقة بنفوذ من يختلف معه العامل من جهة ، وبقابليته على الدفاع عن حقه من جهة اخرى .

٦ - ١٥ - **الجرائم المنتشرة بين الاجانب ، الانواع والاسباب** ، من خلال تحليل الاجابات يتضح بأن اكثر الجرائم تواتراً بين الآسيويين هي المتاجرة بالمخدرات والخمور وتعاطيها ، كما تتضح جريمة السرقة بشكل ملموس في احدى دول المجموعة ، ومن الجرائم الاخرى التي ذكرتها الاجابات هي الجرائم الاخلاقية والمقامرة والشجار وبعض حالات جرائم القتل .

وعن اسباب جرائم المتاجرة بالمخدرات والخمور يعتقد بعض الآسيويين بأنها بدافع الحصول على المال بأقصر الطرق ، ويتفق معهم في تحليل ذلك بقية الفئات الاخرى المستجيبة ، الا ان المواطنين يعتقدون بأن ذلك يرجع ايضاً الى « عدم الولاء للمجتمع وعدم وجود روادع عقائدية » كما تذكر بعض الاجابات ان تعاطي المخدرات هي عادة توجد في بلدان الاصل يجلبها الآسيويون معهم ، كما انها تزرع في بلدانهم ، وتشير احدى الاجابات الى ان الشائع هو « ان الهنود يتاجرون ويتعاطون الخمر بينما الباكستانيون يتاجرون ويتعاطون الحشيش » .

وفيما يتعلق بجرائم المشاجرة والقتل تذكر اجابة اكثر من مسؤول واحد بأن سجلات الشرطة تشير الى ان الجالية الباكستانية هي الاسبق في ذلك « نظراً لوجود النزاعات القبلية والاعتداد بالنفس في جو من العصبية والتخلف » .

النزاعات الجماعية

٦ - ١٦ - **هل قامت نزاعات جماعية بافراد من جالية اجنبية** ، ومن تحليل النتائج التي أفرزها الاستبيان يتضح بأن حوالى ٧٠ بالمائة من **العمال الآسيويين** قد اجابوا عن السؤال بلا ادري و ١٧ بالمائة بكلا و ١٣ بالمائة بنعم .

وجاءت استجابات **القطاع الخاص والمسؤولين** بأجوبة اكثر تفصيلاً لتؤكد وجود تلك النزاعات الجماعية في مواقع العمل ، ولكنها نادرة الحدوث ، ومن الامثلة التي اوردتها الاجابات هي الآتي :

- حدث في احدى الدول في العام الحالي ان توفي عمال باكستانيون اثناء العمل في احدى مشروعات وزارة الاشغال ، ولم يتم تعويض اسرهم واعطائهم الحقوق اللازمة ، مما ادى الى اضراب الجالية الباكستانية وايقاف العمل .

- حدثت في دولتين اخريين اضرابات عمالية في احد المشروعات الكبيرة لأن رب العمل تأخر في دفع الاجور ، بدأ الاضراب العمال الباكستانيون ثم تبعهم في ذلك الهنود .

- تحدث عندنا اشكال عديدة للنزاعات في مواقع العمل تأخذ انماط اضراب وايقاف العمل في بعض الاحيان ، او التهديد بذلك في احيان اخرى .

وتعلق احدى الاجابات على ظاهرة النزاعات الجماعية في مواقع العمل فتشير بأنها اقل تواتراً في البلدان الخليجية الصغيرة حيث ان مشروعاتها ليست بالضخامة التي تشكل تجمعات وتنظيمات عمال يمكن أن تقود الى نزاعات جماعية، وان ذلك غالباً ما يحدث في البلدان الخليجية ذات المشروعات الكبرى ، كما تشير اجابات اخرى بأن حالات النزاعات الجماعية في مواقع العمل شهدت ارتفاعاً مع فترة فوران حركة البناء والتشييد ولكن حدتها خفت بعد الركود الذي شهده ذلك القطاع .

اما عن حالة النزاعات الجماعية بين الجاليات الآسيوية فلم يرد في الاجابات ما يؤيد حدوث ذلك ، الا اجابة واحدة ذكرت بأن نزاعاً جماعياً قد نشأ لفترة وجيزة بين الهنود والباكستانيين نتيجة لمقتل احد افراد الجالية الاخيرة ، ولم يرد كذلك في الاجابات ما يشير الى حدوث نزاعات جماعية بين الآسيويين والعرب .

وفيما يتعلق بالنزاع ضد الدولة ، فقد ورد في اجابتين للقطاع الخاص والمسؤولين الامثلة التالية :

ـ اعتصمت الجالية الباكستانية عام ١٩٧٩ في احد الاقطار الخليجية في سفارتها احتجاجاً على اصدار وزارة الداخلية لقانون منع النقلة المهنية (نقل الكفالات) .

ـ اضربت الجالية الهندية في دولة خليجية اخرى مطالبة الدولة بالتدخل لرفع الاجور .

٦ ـ ١٧ ـ حول احتمال حدوث مثل تلك النزاعات الجماعية مستقبلاً ، فقد انقسمت الاجابات بين مؤيد لذلك وغير مؤيد .

ولمن لم يعتقد باحتمال تلك النزاعات في المستقبل ، وردت بعض الاجابات التفصيلية لتوضح « بأن تعاظم القوة التفاوضية بين الآسيويين سوف لن يأخذ مكانه الا اذا اعطيناهم حق الاستقرار ، وكذلك تزيد القوة التفاوضية وفقاً لأهمية العمل (امكانية ابدالهم او عدمها) ، وذلك لن يكون في صالحهم . ويبقى ما يتوجب حسابه الظروف والعوامل الخارجية اذ انها هي المحدد الاساسي لمثل هذه النزاعات مستقبلاً » .

وتوضح اجابة اخرى « بان مثل تلك النزاعات لا يمكن ان تتعاظم لأن السلطات شديدة في حسم النزاعات ، وتفضل دائماً أن يكون النزاع على اساس فردي كما أن وزارات العمل لا تستمع للشكاوى الجماعية » .

اما الاجابات التي ترى احتمال تصاعد مثل تلك النزاعات باستمرار الاوضاع الحالية للعمالة الآسيوية فتورد الاسباب التالية :

ـ ان العمال الاجانب قد بدأوا بادراك حاجة المجتمع الخليجي لهم وبعد ان تشابكوا في النسيج الاجتماعي للمواطنين والعرب الوافدين ، وهنالك شعور بالقوة يتنامى بينهم كذلك نتيجة لتزايد اعدادهم ومشاركتهم في سوق العمل والاقتصاد ، وهذا تطور تاريخي لا يمكن الوقوف ضده اذا ما تفاقم .

ـ ان احتمال تصاعد النزاعات الجماعية حتمي في المستقبل المنظور وذلك لأن القوانين باقية كما هي عليه بدون مراعاة للتطور الاجتماعي ـ الاقتصادي .

ـ إن الجاليات الاجنبية التي تتزايد قوتها مع مرور الزمن لا بد من أن تتحول الى كيان او كيانات لها مقوماتها وتنظيماتها ، وهنالك مناقشات تدور الآن في اروقة البرلمانات الهندية والباكستانية تتداول مسألة المعاملة الحالية لرعاياها في الخليج وتطالب بحقوقهم .

٧ ـ آثار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية

٧ ـ ١ ـ فيما يتعلق بأثر تلك العمالة على اللغة العربية تؤكد غالبية الاجابات ان انتشار العمالة الاجنبية قد ادى بدوره الى انتشار العديد من المفردات من لغة الاوردو الهندية ومن اللغة الانكليزية ، الا ان الأكثر خطورة من ذلك هو ظهور لغة عربية ركيكة ومهجنة في التعامل اليومي ، وتتضح حدتها في احد البلدان حيث تشير الاجابات ان اللغة العامية المتداولة بين الناس هي خليط من عربي وهندي وانكليزي ، كما ان اللغة المتداولة في القطاع الخاص هي الاوردو ، وان المواطنين عموماً يتقنون تلك اللغة ، وقد تأثرت اللغة العربية كذلك نتيجة للطريقة التي يتحدث بها الآسيوي عند محاولة تعلمه التحدث بها ، اذ يبقى لا يجيد تصريف الافعال او الضمائر فيستخدم المذكر بدل المؤنث ويستخدم ضمير الجماعة مع الفعل المفرد. . . الخ ، ويضطر المواطنون والعرب في غالب الاحوال الى التحدث مع الآسيوي بطريقته التي يفهم بها العربية .

أما عن استخدام لغات غير العربية في دوائر معينة ، فقد اجمعت الاجابات بوجود ذلك بوضوح ، وخاصة استخدام اللغة الانكليزية لأن عمالتها في الغالب الأعم آسيوية واوروبية ، ومن تلك الدوائر البنوك ودوائر الماء والكهرباء والمستشفيات وشركات الحديد والصلب والبتروكيماويات ودوائر الهندسة ، وفي احدى الدول الدوائر الحكومية المحلية .

وتورد الاجابات بعض الاشارات التي تدل بأن المواطن العادي اصبح يلاقي صعوبات شديدة في استخدام المرافق الاجتماعية والدوائر التي تتكلم الانكليزية نتيجة لجهله استعمال تلك اللغة .

وتعلق احدى اجابات المسؤولين حول ظاهرة استخدام اللغة الانكليزية في الدوائر والمؤسسات العديدة ، بأن ذلك لا يمكن ارجاعه لوجود الجاليات الآسيوية فحسب ، وانما لمصادر التقنية والشركات متعددة الجنسية والادارات التي هي في الاعم الغالب اجنبية .

وقد اضطرت بعض الدول للتخلص من الاحراج امام مواطنيها ان تطلب من مؤسساتها التي تتبع في مراسلاتها اللغة الانكليزية ان ترفق بها نصاً عربياً مترجماً ، كما فرضت دولة معينة اخيراً على شركات القطاع الخاص ضرورة استخدام اللغة العربية في مراسلاتها .

اما عن اثر ذلك في الاجل الطويل ، فيتفق الجميع على قتامة الصورة ومضاعفاتها على الاجيال القادمة ، ومن بين المضار التي يراها بعض المجيبين نقتبس ما يلي :

- إن الضرر يهدد بالاساس عروبة المنطقة وهويتها فإن تعلم لغة معينة وممارستها يؤثر حتماً على النموذج الحضاري .

- إن الضرر سيكون من خلال نشوء لغة عربية مهجنة ، تضيف الى الطين بلة ، فنحن بالاساس نعاني في لهجاتنا العامية من آثار الغزو التركي والفارسي الذي ادخل العدد الهائل من المفردات في لهجاتنا ، ولم يبق الا ان ننتظر نتيجة هذا الغزو الهندي .

العـادات والتقاليـد

٧ ـ ٢ ـ العـادات والتـقـاليـد الـتي أدخلـت الى الخـليـج بـواسـطة الاجـانـب

٧ ـ ٣ ـ اتفقت غالبية الاجابات على ان البيوت الخليجية قد تأثرت بـاستخدام التـوابل في وجبات **الطعام** تقليداً للعادات الهندية ، وتنامي الذوق للأكل الحار و « البرياني » و« الشباتي » .

اما عن الزي فقد نفت معظم الاجابات اي اثر لوجود الاجانب على ذلـك ، وإنما الأثر يأتي من تصاميم دور الازياء الباريسية والايطالية . وأشارت اجابات محدودة عن تأثر بعض السيدات الخليجيات باللبس البنجابي .

وفيما يتعلق **بأنماط الاستهلاك الاخرى** فقد فضّل معظم المجيبين اغفال السؤال ، ما عدا اجابات ضئيلة تطرقت الى مسألة استخدام الروائح والبخور وبعض الامضاغ . كما تشير احدى الاجابات بأن انماط الاستهلاك لم تأت بها العمالة الأجنبية وانما التوجهات الاستثمارية والنزعة الاستهلاكية والاعتماد المطلق على الاستيراد الذي تشجع عليه سياسات الدول .

وعن **المناسبات الاجتماعية** تؤكد معظم الاجابات بعدم وجود أثر للعادات والتقاليد التي أدخلها الاجانب ، غير ان البعض الآخر أكد وجود ذلك الأثر واستشهد بالعـادات الجديـدة لدى الخليجيين بالاحتفال بعيد رأس السنة وتزيين البيوت بالزينة المستوردة لمثل هذه المناسبات .

القيم الاجتماعية

٧ ـ ٤ ـ كيف تأثرت القيم الاجتماعية بانتشار العمالة الاجنبية : فيما يتعلق بتأثر قيمة العمل اليدوي لدى المواطنين الخليجيين نتيجة انتشار العمالة الاجنبية لم تختلف معظم الاجابات ، عدا دولة واحدة ، على ان ذلك قد أدى الى عزوف شديد عن العمل اليدوي « بعد أن كان ذلك مدعاة الفخر والانتاج لدى المواطن » ، « وبعد أن حل الهنود والباكستانيون محل الخليجيين في صنع شباك الصيد » .

وكذا جاءت الاجابات مجمعة لتؤكد أثر انتشار العمالة الاجنبية على عزوف المواطن عن **القيـام بالخـدمات الشخصيـة** « فبعد غـزو الجحافـل الأسيويـة لبيوتنـا تركنـا لهم مهمة القيـام بالخـدمـات الشخصية » . ولذلك اثره في غرس **روح الاتكالية** .

أما عن التعالي فتذكر العديد من الاجابات بأن ذلك ينتج عادة عن سيطرة البشر على

بعضهم بعضاً ولم تفرضه العمالة الاجنبية ، وأنما فرضته طبيعة علاقات العمل وما نتج عنها من علاقات اجتماعية في البلدان الخليجية . وكذلك قيمة الانسان الآخر فقد تأثرت هي الاخرى ويمكن اعتبارها محصلة للعوامل اعلاه ، وقد اصبحت تحتوي على اشكال التدرج والنظرة الدونية . وقد تدنت قيمة الانسان الآخر « نتيجة تحكم المادة في رقاب العباد » كما تذكر احدى الاجابات .

وعن التكسب بدون بذل مجهود أغفل معظم المجيبين الرد على تلك الفقرة ، الا أن من بين من فضل الرد اشار الى ان انتشار العمالة الاجنبية لم يؤدِ الى التكسب بدون بذل مجهود وانما طبيعة السوق هي التي أدت الى ذلك .

٧ ـ ٥ ـ القنوات التي تتسرب عن طريقها التأثيرات الثقافية السابقة ، ويتضح من خلال الاستجابات الترتيب التالي لأهم القنوات ، يؤمن المجيبون بأن التأثيرات الثقافية تتسرب منها خلالها :

الاولى : العاملون بالخدمات الشخصية .
الثانية : العاملون بالمحلات التجارية .

وقد تقارب في الاهمية من حيث الترتيب قنوات الاعلام والعاملين في الخدمات العامة .

٨ ـ اثر العمالة الاجنبية على الاوضاع السياسية

٨ ـ ١ ـ إمكانية استقرار بعض فئات من الاجانب في الخليج، واي

٨ ـ ٢ ـ الفئات اقرب الى الاستقرار : تجيب غالبية العمالة الآسيوية التي تمت مقابلتها عن السؤال اعلاه بكلا ، وتبرر ذلك بأنها عمالة مؤقتة هدفها الاساسي البقاء لفترة محددة « لأن البيئة والحضارة والراحة في بلد المنشأ افضل بكثير من البلدان الخليجية ، فحالما تصبح لدينا الامكانية المادية التي نشعر معها بأنه بامكاننا بداية حياة افضل في بلدنا نسارع بالعودة » ، وان « من المعروف عن الآسيويين حبهم لأوطانهم وأن أغانينا الحزينة والمليئة بالحنين تعكس ذلك » ، واخيراً فإن « الاصول الحضارية غير مشتركة فكيف نستطيع ان ننصهر بالمجتمع » .

أما اجابات العرب الوافدين وبقية الفئات المواطنة الاخرى ، فترى صحة في تلك الامكانية ، ويرون في ذلك الاستقرار تطوراً حتمياً فهنالك عوائل باكستانية تسكن الخليج منذ ٣٠ عاماً ، واخرى ايرانية دخلت قبل ٥٠ سنة ، « ولو درسنا سكان الخليج تاريخياً نجد بأنهم غير مواطنين للبلد الذي يسكنونه الآن ، فهم أناس رحل غير مستقرين ، وعليه فالتركيبة السكانية تسمح للآخرين بالاستقرار وهذا ما سيحصل » .

وتحذر اجابات بعض المواطنين من خطورة ذلك اذ ترى « ان العمالة الآسيوية ستكون قريباً اسفين تدقه قوى التصارع الاجنبي في ظهر الامة العربية . عندما تسنح لها الفرصة ، تحت مظلة حقوق الانسان

وحقوق الاكثرية ، واظهار تلك الفئات كجماعات مسحوقة على المجتمع الدولي ان ينتصر لها ويمنحها حقوق المواطنة كاملة » .

وعن الفئات الاقرب الى الاستقرار توضح معظم الاجابات بأنهم الباكستانيون والايرانيون « فالباكستانيون خاصة البلوش يشعرون وكأنهم في وطنهم بسبب عامل الدين ، اما الهنود فيشعرون بغربة دينية » ، اضافة الى الاقدمية «فالجالية الباكستانية هاجرت قبل غيرها ومنذ زمن بعيد الى البلدان الخليجية » .

٨ ـ ٣ ـ **الضغوط التي يمكن أن يمارسها الاجانب على الدولة** ، اتصفت اجابات الغالبية العظمى من العمال الاجانب بكلا ولا ادري ، ومن بين الاجابات القليلة التي اقتنعت بامكانية ذلك ذكرت بأن نوع الضغوط سيكون باتجاه رفع الاجور وتحسين ظروف العمل .

أما آراء الفئات الاخرى فتعتقد بأن الضغوط ستكون بالاتجاهات التالية :

ـ مطالبة بالحقوق النقابية .
ـ يمكن ان يتفاقم الصراع ويؤدي الى صراعات سياسية داخلية ، والمسألة متعلقة بالظروف الدولية .

ـ الضغوط الممارسة حالياً ، هي من خلال دولهم ، فقد نجحوا في ايقاف قوانين داخلية ومحلية ، والحكومة الخليجية اذا أرادت الآن أن تتخذ قراراً بشأن العمالة الآسيوية فإنها تأخذ بنظر الاعتبار نوعية ردود حكومات الهند وباكستان وتتحفظ لذلك .

ـ الضغوط التي نستشعرها هي من خلال سفاراتهم لتحسين ظروف العمل .

ـ الاسلوب المستخدم في الضغط هو الكتابة في الجرائد المحلية لتوصيل الامر للمسؤولين .

٨ ـ ٤ ـ **أثر وجود الاجانب في بعض اجهزة الدولة الحساسة (الشرطة والجيش)** أشارت اجابات المواطنين والعرب الوافدين الى خطورة ذلك الوجود . ومن بين الاجابات التفصيلية نورد الآتي :

ـ « هنالك خطورة هائلة والاتجاه الآن هو لتعريب تلك الاجهزة ومنح الجنسية للعرب الموجودين في الخدمة بعد فترة محددة (السودانيين ، المصريين ، اليمنيين ، الفلسطينيين والتونسيين) » .

ـ « ان الأثر خطر جداً ، لأنه يتحدى حتى القانون بشأن استقدام واستخدام العمالة الاجنبية وفي بلدنا يشكل وجود المواطنين في هذه الاجهزة ١٠ بالمائة فقط والباقي اجانب وعرب . وهي اجهزة اتخاذ قرار حقيقية ، ومن الملاحظ أنه حتى العربي الوافد العامل في السلطة لا يلتزم وغير حساس لمسألة وجود الاجانب » .

ـ « الخطورة تنبع من ان طبيعة تركيب تلك الاجهزة غير طبيعي مقارنة ببقية بلدان العالم فلدينا ٣١ جنسية في هذه الاجهزة الحساسة » .

وهناك بعض الاجابات التي ارتأت بأن الظاهرة لا تشكل خطراً لأن الوجود الاجنبي هو وجود فني ، كذلك فالاوامر عادة تصدر من الدولة والجميع ينصاع لها .

٨ ـ ٥ ـ هل يمكن ان تمارس معسكرات العمل ضغوطاً خاصة على المجتمع ؟ يستخلص من النتائج بأن غالبية اجابات العمال الاجانب ترى بأن تلك الظاهرة لا تشكل ضغطاً خاصاً على المجتمع ، وترى فيها عمالة معزولة ، كما ان حجم وجودها ضئيل جداً .

اما آراء المسؤولين فقد عكست هي الاخرى عدم قناعتهم بأن تمارس معسكرات العمل ضغوطاً على المجتمع ، وأدناه بعض تلك الاجابات :

ـ « لا أعتقد بأنها ستشكل اي ضغط على المجتمع الا اذا سلمنا بالشائعات التي تقول بأنها معسكرات جيش ، وهذا ما لا أصدقه » .

ـ « يمكن أن تؤثر على القطاع الخاص المحلي وليس على المجتمع » .

ـ « يمكن أن يكون العكس ، فهم اقل ضغطاً من بقية الجاليات الآسيوية » .

ـ « لا أعتقد بأنها تشكل اي ضغط ، فهي هنا لغرض التشييد والبناء ، وهي بطبيعتها عمالة مغادرة ولا تسبب مشاكل او ضغوطاً » .

ـ « لا تشكل تلك المعسكرات اي ضغط ولا داعي لأن نبالغ بشأنها» .

أما القطاع الخاص في اجوبته فيرى ان تلك العمالة سيتم تسفيرها اذا ما بدأت تمارس ضغطاً واضحاً ، كما ورد في بعض الاجابات ، وأنها « تكاد تكون معسكرات لقوة عسكرية ، وان روح الانضباط هي الصفة المميزة لها ، وبالتالي فأفرادها اكثر ولاء لقيادتهم من الجماعات المتناثرة هنا وهناك » .

٨ ـ ٦ ـ مدى وجود تنظيمات للاجانب تعبر عن وجهات نظرهم في المجتمع؟
٨ ـ ٧ ـ ودورها حالياً بالمقارنة بدورها في الماضي؟ وهل يتوقع ان
٨ ـ ٨ ـ يتعاظم هذا الدور في المستقبل مع زيادة استقرار بعض فئات الاجانب؟ يتضح من خلال الاجابات بأن تلك التنظيمات (روابط ، جمعيات) لا وجود لها في البلدان الخليجية ، وان هنالك العديد من الروابط الثقافية والدينية التي تعنى بقضايا الطقوس والقضايا الترفيهية لجالياتها ، وان الحكومات الخليجية عموماً لا تسمح بتأسيس الجمعيات ذات الصبغة النقابية .

اما عن احتمال تعاظم دورها في المستقبل ، فإن نسبة عالية من الاجابات تعتقد بذلك ، وترى بأنها ستكون باتجاه المطالبة بتحسين الاجور والاوضاع المعيشية ، كما أشارت اجابات اخرى الى دور العامل الخارجي في تحديد الفاعلية المقبلة لمثل تلك التنظيمات .

٨ ـ ٩ ـ هل يتعرض المجتمع لضغوط خارجية من حكومات الجاليات الأجنبية
٨ ـ ١٠ ـ للحصول على حقوق او مزايا لهذه الجاليات ؟ وهل يتوقع ان تزداد مستقبلاً ؟

تشير غالبية الاجابات بنعم ، وقد وردت مثل تلك الاشارات في بعض الاجوبة على اسئلة سالفة . ومن امثلة ذلك ما يلي :

ـ « لا يمكن أن نقول بأن تلك هي ضغوط ، بل توسط واقناع لاستيراد اعداد اكثر من العمالة » .

ـ « نعم هناك ضغوط ، وخاصة من الحكومة الباكستانية ، فقد زار وزير القوى العاملة الباكستاني بلدان الخليج للمشاروة في توفير ظروف افضل للعمالة الباكستانية » .

ـ « نعم الضغوط واضحة الأثر ، ومنها زيارة رئيسة وزراء الهند لاحدى الدول الخليجية بعد ان اثيرت مخاوف في البرلمان الهندي حول حقوق الهنود في تلك الدولة التي كانت تفكر باعادة التهجير الجماعي ، وقد نجحت الزيارة بايقاف ذلك » .

أما عن احتمال زيادة تلك الضغوط مستقبلاً فالغالبية مرة اخرى تجيب بنعم .

٨ ـ ١١ ـ اذا قامت ازمة بين احد البلدان الخليجية وبلد اجنبي له جالية كبيرة في الخليج ، فما هو تصورك عن موقف هذه الجالية تجاه الازمة ؟ في الاجابة عن ذلك السؤال الافتراضي تجيب الغالبية بأن الجاليات الآسيوية اعتيادياً « لا تتدخل بالسياسة » ، وانها لا يمكن أن تأخذ موقفاً من الازمة لأنها تؤثر على مصير الرزق . « ونستطيع ان نستعين بالوطن العربي لنختار منه مثالاً على ذلك فحين حدثت خلافات بين السودان وليبيا ، ظلت الجالية السودانية هنالك ولم تظهر اي تمرد او موقف واضح » . هذا ما عكسته احدى الاجابات .

أما الفئات الاخرى فتعتقد نسبة عالية منها بأن الولاء يبقى للبلد الاصلي ولكن قد لا يكون معلناً .

٨ ـ ١٢ ـ موقف الاجانب من الوحدة بين البلدان العربية (تأثيرها على مصالحهم) ، وهل يتوقع ان تؤثر هذه الوحدة عند حدوثها على وجود الاجانب في الخليج ؟ أهملت نسبة غير قليلة من العمال الاجانب الاجابة عن الشق الاول من السؤال ، او اجابت بلا ادري .

أما من فضل الاجابة على السؤال فقد أبدى موقفاً إيجابياً او لاذعاً ، ومن بين تلك الاجابات نقتبس الآتي :

ـ « شعورنا ان ما هو جيد للعرب هو جيد لنا ايضاً ، ومع وجود الوحدة العربية سنشعر باستقرار اكثر ، لأن الخليج غير مستقر ، ووحدته تعزز استقراره » .

ـ « لا أعتقد بأن ذلك سيحدث ، فأموال العرب في الخارج ويتم استخدامها ضدهم ، ولا يمكن أن يتوحدوا في القريب المنظور » .

ـ « وجود الوحدة العربية سيشكل تطوراً جيداً ، فلولا الفرقة لما استطاعت اسرائيل ان تهزم العرب » .

ـ « لا أعتقد بأنها ستؤثر على مصالحنا ، فالعمالة العربية لا تستطيع ان تملأ الفراغ » .

ـ « الوحدة الاسلامية هي افضل من الوحدة العربية » .

أما عن أثر الوحدة عند حدوثها على وجود الاجانب في الخليج فقد أجابت الغالبية بأن ذلك سيؤثر نتيجة « حرية انتقال العمالة العربية وتفضيل استخدامها » ، ويصبح القول « اكتفي بما هو موجود بداري افضل من الاستدانة من دار آخر » . و« سنشعر بالراحة لرجوعنا الى بلداننا لأننا نعتقد بأن الوحدة العربية ستؤدي الى تعاون اسلامي ينسحب على تحسين اوضاع بلداننا » .

اما الفئات الاخرى من المواطنين والعرب الوافدين ، فتختلف استجابتهم حول ذلك ، اذ يعتقد البعض بأن « ليس هنالك وعي او ادراك لقضية الوحدة العربية بين العمال الاجانب ، وليس لهم اهتمام بمتابعة القضايا السياسية » .

ويعتقد البعض الآخر بأن موقف الاجانب من الوحدة سيعتمد على طبيعة توجهها السياسي ، والنظرة هي نفعية ، فإذا ما أثرت على مصالحهم فيتوقع منهم عندئذٍ عدم تحييدها .

أما آثار تلك الوحدة على وجود الاجانب عند حدوثها فتؤكد غالبية الاجابات بأن ذلك سيؤدي منطقياً الى الاقلال، لأن مثل ذلك التحالف سيخلق حرية تحرك للعمالة العربية وتشريعات عمالية مواتية لذلك . . . الخ .

٩ ـ آثار العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة : الاتجاه نحو العمل والانتاجية

٩ ـ ١ ـ حول ما اذا كان انتشار العمالة الاجنبية قد ادى من جانب الى تكاسل المواطنين عن اداء الاعمال التي يشتركون فيها مع الاجانب في مكان العمل نفسه . كذلك اذا ما أدى ذلك الى الانصراف عن بعض المهن التي تقتضي الجهد والعمل اليدوي . او اذا ما قد ساعد الانتشار على بروز ظواهر التغيب عن العمل وعدم الالتزام بأوقاته .

نجد من تحليل النتائج ان استجابات المجيبين بنعم هي الغالبية في تأييد الظواهر المذكورة اعلاه ، وتؤكد بأن ظاهرة التكاسل تتضح بكل صورها بين موظفي الدولة ، كما يعلق البعض من الاجابات على ظاهرتي التغيب عن العمل وعدم الالتزام بأوقات العمل ، وتعتقد بأنهما لا تتعلقان بانتشار العمالة الاجنبية كسبب جوهري رغم دلالته ، اذ ان العامل الاهم هو انعدام الضبط وتعددية العمل ، فإن احدهم اذا ما كان موظفاً في القطاع العام فله اهتمامه ومشاغله في القطاع الخاص مما يتطلب منه ان يخصص له وقتاً يتداخل في الغالب مع مواعيد العمل الوظيفي .

٩ ـ ٢ ـ اذا اشترك مواطن وعامل اجنبي في العمل نفسه ، هل تتساوى انتاجيتهما ؟ تطلعنا نتائج الاستبيان بأن غالبية الاجابات تجيب بلا ، وتعتقد بأن انتاجية العامل الاجنبي هي الاعلى لأنه يخضع لرقابة عالية وانظمة عقاب شديدة .

وهل يختلف الامر في هذا بين القطاع الخاص والحكومي؟ الجواب نعم ، اذ ان الفوارق تتضح بصورة اكثر جلاء في القطاع الحكومي .

تدريب وتعليم المواطنين

٩ ـ ٣ ـ هل ادى انتشار العمالة الاجنبية الى عدم تحمس المواطنين لاكتساب المعارف والمهارات المطلوبة لمهن معينة ؟ تجيب عن السؤال الفئات المختلفة المشمولة بالبحث بنعم ، وتذكر الاجابات بأن عدم التحمس هو للمهارات المتعلقة بالمهن الوسيطة وتلك التي تحتاج العمل اليدوي ، وذلك نابع من استهجان لتلك المهن وقيمها الاجتماعية ، والاتجاه العام هو « للراتب الاعلى والجهد الاقل » ، وتفضيل الاعمال المكتبية والتجارة ، و« في ذلك خطأ مشترك بين النظام التعليمي وسياسات التوظيف وأنظمة سوق العمل » .

٩ ـ ٤ ـ اذا اشترك مواطن وعامل اجنبي في العمل نفسه ، هل يجد المواطن غضاضة في اكتساب المهارة او خبرة المهنة من الاجنبي ؟ وهل يختلف هذا الامر بين القطاع الخاص والحكومي ؟

في الاجابة عن الشق الاول من السؤال تجيب نسبة فوق المتوسط بأن المواطن لا يشعر بالغضاضة، وانه في بعض المستويات المهنية والادارية يتحمس لاكتساب المهارة او الخبرة ، والامر يختلف بين القطاعين الخاص والحكومي ، حيث يقل الاهتمام في الاخير .

المحور الثالث : مقاربة حل المشكلة

١٠ ـ معدلات النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي ومدى الحاجة للعمالة الاجنبية

١٠ ـ ١ ـ عن السؤال الافتراضي: اذا ما تقرر تقليل عدد العمال الاجانب لنصف عددهم الموجود حالياً على مدى زمني معقول ، هل يؤدي هذا للاخلال بكفاءة الانتاج والخدمة والمجتمع ؟ يتضح من خلال فرز الاستجابات بأن ٩٠ بالمائة من المجيبين قد أفادوا بنعم .

وتورد بعض الاجابات التفصيلية التعليقات التالية :

ـ لا يمكن المبالغة بهذا الشكل بالعطالة المقنعة .

ـ تتأثر كفاءة الانتاج تأثراً مباشراً بذلك ، فما زالت العمالة الآسيوية مطلوبة ، وقطاع التشييد والبناء في تصاعد .

ـ التأثير سيكون نسبياً ، ويلحق الضرر بالقطاع الخاص بالدرجة الاولى ، أمّا القطاع العام والمنازل فلا يمكن ان يؤدي الانقاص الى الحاق اي ضرر بهما .

ـ ان الاعتماد على الاجانب هو في الخدمات والاعمال الشاقة . وهذا ما لا يمكن تعويضه محلياً او عربياً .

١٠ ـ ٢ ـ هل هنالك بطالة سافرة بين الاجانب ؟ أفاد ٦٥ بالمائة من المجيبين بلا . وحتى من اجاب بنعم فقد اعتقد بأنها قليلة جداً ومؤقتة حتى استلام عمل او الانتقال من عمل لآخر .

١٠ ـ ٣ ـ هل توجد عمالة اجنبية زائدة في :

ـ القطاع الحكومي ؛
ـ القطاع الخاص ؛
ـ الخدمات الشخصية والعائلية ؛

من خلال الاجابات التي افرزتها نتائج الاستبيان يتضح بأن الغالبية تعتقد بعدم وجود عمالة زائدة في القطاعين العام والخاص ، او في قطاع الخدمات الشخصية والعائلية .

١٠ ـ ٤ ـ هل يمكن التقليل من العمالة الاجنبية في مشروعات القطاع الخاص بدون الاخلال بالانتاج ؟ يعتقد ٨٠ بالمائة من المجيبين بعدم امكانية ذلك ويبرر ذلك بأن (الانتاج بصورته الحالية يعتمد على كثافة العمل ورخصه) .

أما من أجاب بنعم فقد اشترط بأن يكون ذلك بشرط تطوير الفن الانتاجي وبعد اكتشاف البطالة المقنعة واعادة تنظيم قوة العمل .

١٠ ـ ٥ ـ سبل تقليل استخدام العمالة الاجنبية في القطاع الخاص ؟ كانت اهم السبل حسب ترتيب ورودها هي :

أ ـ استخدام فن انتاجي متقدم .
ب ـ تدريب الكوادر المحلية للقيام بالاعمال نفسها .

١٠ ـ ٦ ـ هل هناك ضرورة ملحة لوجود كل العاملين الاجانب في مجال الخدمات الشخصية والعائلية حالياً ؟ يرى ٦٥ بالمائة من المجيبين الضرورة الملحة لوجود تلك العمالة « فلو لم تكن هنالك حاجة لما استقدموا» وان «المرأة قد دخلت سوق العمل وهي بحاجة لمساعدة » .

أما من يجيب بلا فيذكر بأن تلك الخدمات هي « خدمات رفاهية مؤقتة وستزول يوماً ما » وتتطلب « قوانين وتشريعات لخفض حجمها » لأن « غالبية البيوت لا تحتاجها حاجة فعلية » .

١٠ ـ ٧ ـ أهم السبل التي يمكن أن تؤدي للاقلال من الاجانب العاملين في الخدمات الشخصية والعائلية ؟ تطول قائمة المقترحات ، ونختار من بينها الاكثر تكراراً ودلالة :

ـ وضع عوائق مادية وقانونية .
ـ تحويل تلك العمالة الى اعمال منتجة تفيد الكفيل او غيره .

ـ *وضع مستوى تعليمي ادنى لتلك العمالة .*
ـ *امتناع المرأة عن العمل والتفرغ لأعمال البيت .*
ـ *وجود شركات تؤدي الخدمات .*
ـ وجود خدمات في الدولة كبديل « عدد كاف من مؤسسات ودور الحضانة ورياض الاطفال » .
ـ الاعتماد على النفس في العائلة .
ـ وضع ضرائب على استيراد الخدم .
ـ التسفير عند انتهاء العقد وعدم تجديده .

١٠ ـ ٨ ـ هل ترى ضرورة الاقلال من وجود الاجانب بالخليج حتى لو اقتضى الامر ان يقل مستوى النمو الاقتصادي والاجتماعي عن السنوات العشر السابقة ؟ لم يجب حوالى ٤٠ بالمائة من المستجيبين ، اما البقية فقد كان بينهم اجماع كامل بالجواب بلا .

١١ ـ السياسات السكانية والعمالية من المنظور التنموي

١١ ـ ١ ـ هل هناك سياسة سكانية واضحة ؟ أشارت أكثرية الاجابات الى أن أغلب دول المجموعة ، كلها باستثناء دولة واحدة ، تفتقر الى وجود سياسة سكانية واضحة ومن بين الاجابات التي ذكرت اهم الملامح نورد الآتي :

ـ **هنالك** « نوع من اقامة توازنات بين الجنسيات لأغراض امنية » .

ـ **هنالك** « رغبة في تحديد النسب ووضع اولويات والتقليل من استيراد العمالة الاجنبية » .

ـ **هنالك** « قوانين تعمل على خفض الآسيويين الى ٥٠ بالمائة » .

ـ « الرغبة بالالتزام باعطاء حق الاولوية في العمل للمواطن ثم للعامل العربي ثم للأجنبي » .

ـ « العمل على زيادة عدد السكان المحليين وتشجيع الانجاب » .

ـ « رغبة في منع الزيارات وتصعيب اجراءات الدخول » .

ـ « تحديد الاحتياجات من القوى العاملة » .

ويبدو من الاجابات اعلاه بأن هنالك خلطاً لدى المجيبين بين مفهومي سياسة سكانية وسياسة عمالية .

أما أسباب غياب السياسة السكانية ، فتورد الاجابات ما يلي :

ـ « عدم الاهتمام الجدي من قبل الحكومات بوضع مثل تلك السياسة » .

ـ « ان وضع سياسة سكانية يعني سياسة اقتصادية تنموية شاملة وهذا لا يوجد في اقطار الخليج » .

ـ « عدم وجود الاجهزة القادرة على وضع اطار تلك السياسة » .

ـ « عدم التنسيق والتخطيط والالتزام بقرارات جامعة الدول العربية » .

ـ « ليس هنالك سياسة سكانية واضحة ولكن هنالك علاجات مؤقتة ومحاولة لتطعيم العمالة الاجنبية بجنسيات مختلفة . وجود سياسات متصلة بالانفاق والتصور المستقبلي غير واردة ، فهنالك حلول تسكينية ، والسبب هو عدم وجود سياسات تخطيطية جدية على النطاق القومي ، وليس هنالك تنسيق بين القطاعين العام والخاص او (موطنة) للوظائف والاعمال الانتاجية او احلال للعمالة الآسيوية بالعربية » .

ـ « قد يكون غياب السياسة السكانية في حد ذاته سياسة سكانية من جانب آخر، اذ ان ما يحدث الآن من تمييع لقدرة المجتمع في الاعتماد على نفسه انما يتم تحت علم الدولة التي لا تنفك اجهزة اعلامها تنادي بأن العنصر البشري المحلي هو هدف التنمية ووسيلتها » .

ـ « الغياب هو بسبب بدائية المؤسسات وعدم قدرتها على ايجاد تصورات بديلة » .

١١ ـ ٢ ـ هل هنالك سياسة واضحة فيما يتعلق باستخدام العمالة الاجنبية؟ تشير أكثرية الاجابات (٦٠ بالمائة) الى وجود سياسة عمالية واضحة والاستدلال بالعديد من القوانين الموضوعة من قبل وزارات العمل في المنطقة لتنظيم حركة العمالة والمتابعة المستمرة لها ووجود تحديد مسبق للوظائف المطلوبة .

اما الذين قالوا بعدم وجود سياسة فبعضهم يشير الى ترك الامر لعوامل السوق والبعض يشير الى التباين بين المعلن والممارسات التي تتم في هذا المجال .

١١ ـ ٣ ـ ما رأيك في منح اقامة دائمة وحقوق كاملة للعاملين الوافدين الذين قضوا فترة طويلة في البلاد ؟ الاغلبية الساحقة (اكثر من ٩٥ بالمائة) أجابو بنعم لمنح الاقامة الدائمة للعرب لأن في ذلك احلالاً للعمالة الاجنبية ويساعد على الاستقرار الاقتصادي وارتفاع الانتاجية لديهم ، غير ان الاكثرية ترى ان يكون ذلك وفق حاجة البلد من المهارات . اما بالنسبة للاجانب فقد أجابت نسبة ٦٠ بالمائة بنعم وغالبية هؤلاء يرون ان تكون للمسلمين منهم ووفق مهارات معينة . اما من قالوا لا للأجانب (٤٠ بالمائة) فقد كانت أبرز مسبباتهم هي الحفاظ على الهوية العربية للخليج والشعور العام بعدم قبولهم بسبب التنافر الحضاري . وفي حين قال البعض ان خمس سنوات كافية لمنح الاقامة الدائمة ، يرى آخرون ان تكون المدة التي يقضيها الوافد عشر سنوات ، ورأى البعض ان تكون الفترة اطول للاجنبي من العربي .

١١ ـ ٤ ـ ما رأيك في منح الجنسية للعاملين الوافدين الذين قضوا فترة طويلة في خدمة البلاد ؟ أجابت نسبة ٨٠ بالمائة بنعم لمنح الجنسية للعرب . اما الشروط فقد كانت أن يكون قد قدم خدمات للبلد ووفق احتياجات البلد من المهارات . وكانت هذه هي الشروط نفسها بالنسبة للاجانب ، الذين كانت الاجابة عن منحهم الجنسية مناصفة بين نعم ولا . اما من قالوا بلا فهم يستندون الى عدم التوافق في العادات والطباع بين الاجنبي والمواطن مما يصعب عملية التمازج بينهما .

وهنا ايضاً تتراوح مدة الاقامة المقترحة قبل منح الجنسية بين خمس وعشر سنوات ، والبعض

يرى ان تمنح الجنسية بعد فترة اقامة دائمة يثبت فيها اخلاص الاجنبي قبل منحه الجنسية، وأن يكون قد استطاع التأقلم على عادات البلد وطباعها . علماً بأن غالبية من رأوا منح الجنسية للاجانب يرون منحها للمسلم منهم فقط .

١٢ ـ التعاون العربي للحد من العمالة الاجنبية

١٢ ـ ١ ـ هل يمكن أن يؤدي التعاون بين الاقطار العربية المصدرة للعمالة والبلدان الخليجية الى الحد من انتشار العمالة الاجنبية في الخليج ؟ كان هنالك اجماع على ان التعاون بين الاقطار العربية المصدرة للعمالة والبلدان الخليجية يمكن أن يؤدي الى الحد من انتشار العمالة الاجنبية في الخليج .

وقد قدمت التعليقات التالية حول الكيفية :

ـ ان تقوم الاقطار الخليجية بتسهيل اجراءات دخول العمالة العربية .

ـ محاولة مشتركة لتنظيم الاجور .

ـ ايجاد سوق عمل عربية مشتركة بدلاً من نظام الاتفاقيات الثنائية .

ـ ان يتعاون مجلس وزراء العمل لاقطار الخليج مع اجهزة منظمة العمل العربية .

ـ الجدية في تطبيق الاتفاقيات المعقودة فهناك اتفاقيات تنظم هذه الكيفية لكنها غير مطبقة .

ـ ان تعمل اقطار الخليج بجدية للضغط على الشركات المحلية لاستخدام العمالة العربية بدلاً من الاجنبية .

ـ منح اسعار خاصة للنقل في شركات الطيران للعمال العرب .
ـ التوعية اللازمة بأهمية استبدال العمالة الاجنبية بعمالة عربية .

١٢ ـ ٢ ـ ما رأيك في ان تقوم البلدان الخليجية بتمويل برنامج عربي لتدريب القوى العاملة من مواطني البلدان العربية المصدرة لقوة العمل ؟ وافق هذا الاقتراح أغلبية من استجابوا له (حوالى الثلثين) لأن ذلك سوف يساعد في خدمة كلا الطرفين المستقبل والمصدر ، كما يساعد على تقليل العمالة الاجنبية وتوفير عمالة عربية مدربة . كما أنه يخدم قيام سوق عمل عربية مشتركة .

وحول الكيفية ترى الاكثرية أن يتم ذلك عن طريق اطار عربي شامل يتولى الاشراف عليه منظمة العمل العربية . وعن طريق عقد دورات تدريبية وزيارات ميدانية بين اقطار الخليج والدول المصدرة .

أما من قالوا لا (ثلث المستجيبين) فقد كانت مبررات رفضهم حول مبدأ التمويل ، فالبعض يرى ان صناديق التمويل الخليجية تساعد الدول المصدرة في شتى المجالات ومجال التدريب واحد منها . في حين ان البعض يرى ان الدول المصدرة يجب ان تمول التدريب لمواطنيها بنفسها .

وهنالك نسبة ضئيلة قالت لا لأنها لا ترى حاجة لذلك اذ انه لا يوجد نقص في العمالة العربية المدربة .

١٢ ـ ٣ ـ هل من الافضل ان يقوم هذا البرنامج بشكل ثنائي او في اطار عربي جماعي ؟ اختلفت الآراء حول هذا غير ان الاغلبية فضلوا أن يكون البرنامج بشكل ثنائي خاصة على المدى القصير . وبعضهم اضاف بأن يبدأ باطار ثنائي لينتهي باطار جماعي . في حين رأى البعض ان ينشأ جماعياً وقال آخرون بأن يتم على الصعيدين في آن واحد .

١٢ ـ ٤ ـ ما رأيك في تشغيل العمال العرب الموجودين حالياً في اوروبا ببلدان الخليج ؟ رحبت الاكثرية بهذا الاقتراح غير ان اختلاف نمط الحياة بين اوروبا وبلدان الخليج كان هو القاسم المشترك في هاجس المستجيبين حول امكان قيام ذلك الامر . ففي حين بادرت الاغلبية بالترحيب ، الا ان معظمهم خشي ان يصعب ذلك الامر على هؤلاء في حين ان الاقلية التي قالت لا قد جزمت منذ البدء باستحالة الاقتراح ورفضه بسبب اختلاف نمط الحياة بين المنطقتين . غير ان بعضاً ممن قالوا لا اشاروا الى ما يتمتع به العرب هناك من حقوق نقابية وتنظيمية سوف يفتقدونها في الخليج ، وربما اثاروا الكثير من المتاعب لهذه الدول لأنهم سوف يتمسكون بتلك الحقوق غير المسموح بها في اقطار الخليج .

ثانياً : وثائق متنوعة

٢ ـ ١ بعض مشاهدات فريق الاستقصاء الميداني
٢ ـ ٢ مقتطفات من مواد صحفية
٢ ـ ٣ اهم معالم القوانين والقرارات المنظمة للعمالة الاجنبية
٢ ـ ٤ مرفقات :
مرفق (١)
مرفق (٢)
مرفق (٣)

٢ ـ ١ ـ بعض مشاهدات فريق الاستقصاء الميداني :

يتضمن هذا الجزء تقارير مشاهدات عينية لفريق الاستقصاء الميداني عن :

- مجمع عمل (١)
- مجمع عمل (٢)
- مجمع سكني لشركة قطاع عام
- مجمع سكني لشركة مقاولات
- منطقة سكنية (١)
- منطقة سكنية (٢)
- مناطق سكنية (٣)
- وكالة توريد عمال اجانب
- حالتي خلافات عمالية

تقرير عن مجمع عمل (١)

١ ـ طريقة جلب العمال للمعسكر

تقوم الشركة وهي متخصصة في اعمال البناء بحصر العمالة التي تود الحصول عليها ثم تحصر ما هو موجود لديها في ذلك الوقت . فإذا كانت هنالك مشاريع قد انتهت فإنه يتم تحويل العمال من المشروع الذي تم تنفيذه الى المشروع الجديد . واما العجز في العدد المطلوب فيتم العمل على توفيره من احد البلاد التالية : الهند ، الفيليبين .

وتتخذ الخطوات الآتية :

ـ تتصل الشركة باحدى وكالات توريد العمالة في بلد المنشأ وعادة تكون هذه من الشركات المعروفة لديها .

ـ يتم توصيف كل الوظائف المطلوبة .

ـ تقوم وكالة توريد العمالة بالاعلان عن هذه الوظائف وعمل اختبار لكل المتقدمين واختيار الأنسب منهم .

ـ تقوم الشركة باختبار آخر بمعرفة فنييها لكل المرشحين من قبل الوكالة .

ـ تقوم الوكالة بمهمة تكملة اجراءات سفر من يقع عليهم الاختيار .

ـ تقوم الشركة بدفع الرسوم المتفق عليها للوكالة .

ـ تقوم الشركة باجراء فحص طبي دقيق للمختارين .

ـ تقوم الشركة بترحيل العمالة في مجموعات على حسب امكانيات شركات الطيران في الترحيل .

ـ عند وصول العمال الى البلد المستقبل يوزعون على معسكرات وكل جنسية لها معسكرها الخاص حيث دلت التجارب على عدم تجانس الجنسيات المختلفة وغالباً ما يكون هنالك بعض سوء التفاهم بينهم .

طريقة الاختيار ما بين الجنسيات

المعيار لاختيار جنسية معينة دون الاخرى هو :

أ - سهولة الحصول على المهارات المطلوبة .
ب - الأجر المطلوب .

والمعروف ان العامل الفليبيني اكثر تكلفة من العامل الهندي ، وفي الوقت نفسه فهو امهر من العامل الهندي . وعليه فإن العمال غير المهرة يتم اختيارهم من الهند وباكستان وسري لانكا . بينما يتم اختيار العمال المهرة من الفليبين ، ولكن المشرفين والعمال الفنيين يختارون من العمال الاوروبيين ، وهم قبارصة في معظم الاحيان .

ماذا بعد الاختيار

يوقع العامل عقداً للعمل مع الشركة في بلده ، وهذا العقد يشتمل على الحقوق والواجبات المطلوبة في بلد العمل .

الحقــوق

١ - تذكرة سفر ذهاباً واياباً .
٢ - المرتب المتفق عليه .
٣ - الاجر الاضافي في حالة العمل الاضافي .
٤ - تأمين ضد الحوادث.
٥ - العلاج على حساب الشركة .
٦ - السكن والاكل او بدل أكل .

الواجبــات

١ - القيام بجميع الاعمال التي توكل اليه حسب عمله.
٢ - الطاعة الكاملة لقوانين الشركة والبلد .

الاستقالــة

- مدة العقد سنة قابلة للتجديد بموافقة الطرفين او في نهاية العمل في حالة العقود لأكثر من سنة .

- في حالة الاستغناء عن عمل العامل :

أ - يعطى مرتب شهر بدل انذار .
ب - يعطى مرتب ١٥ يوماً عن كل سنة خدمة .

- في حالة استقالة العامل يعطي الشركة انذاراً لمدة شهر .

السكـــن

هنالك ثلاثة انواع من السكن في المعسكر :

- سكن لكبار الموظفين وهم المهندسون وكبار الموظفين وهؤلاء غربيون .
- سكن للطبقة العالية من العمال ورؤساء العمال والمشرفين وهؤلاء من القبارصة .

- سكن للعمال وهنالك ثلاثة معسكرات للعمال : أ- الهنود ؛ ب- الفليبينيين ؛ ج- المواطنين .

- يوجد في المعسكر مستوصف صغير تقوم الشركة بالاشراف عليه وادارته .

(١) سكن كبار المسؤولين والمهندسين (المتزوجين)

- سكن عائلي مؤثث ومكيف بحديقة صغيرة . وتوفر لهم الشركة تذاكر سفر لأولادهم ونفقات التعليم المجاني حتى السنة الثانية عشرة .

- روضة اطفال لابناء كبار المهندسين والمسؤولين.
- ملاعب تنس واسكواتش وبار وحوض سباحة .

(٢) سكن المهندسين والمسؤولين (العزاب)

- غرف مكيفة فيها كراسي جلوس وسرير ويتصل بها من الداخل حمام .

- صالة طعام بحالة جيدة ومطعم لتحضير الوجبات ، وبار وفيديو وتليفزيون .

(٣) سكن رؤساء العمال

- غرف اقل مستوى من غرف المهندسين - كل شخصين في غرفة - تحتوي الغرفة على سريرين ودولابين صغيرين مع وجود الحمامات المشتركة لكل مربع . يتكون المربع من صفين في كل صف ثماني غرف مكيفة بوحدات تكييف . تقع الحمامات في منتصف كل مربع بواقع حمامين لكل اربع غرف .

- صالة طعام متواضعة يتصل بها مطعم لاعداد الوجبات .
- غرفة عامة فيها بعض الالعاب البسيطة (دارت وكتشينة) وتليفزيون .
- بار وملاعب (كرة قدم وسلة) على مستوى اقل بكثير من سكن المسؤولين لسكن رؤساء العمال .

(٤) سكن العمال

- مربعات يحتوي كل منها على عشر غرف ، في كل غرفة اربعة عمال لا يوجد فيها تكييف بل مراوح سقف .

ـ لكل اربعة مربعات يوجد صف من الحمامات المنفصلة .

ـ لوحظ وجود عدد كبير من الاسرة خارج الغرف اذ لشدة الحر يفضل بعض العمال النوم في العراء .

ـ مطعمان لاعداد الطعام ، واحد للنباتيين والثاني لغيرهم . ويحضر الأكل في اوان ضخمة جداً . وهنالك محل للأكل ، ولكن يفضل معظم العمال الاكل في غرفهم او امامها . كما ان هنالك من العمال من لا يأكل من الأكل الذي تجهزه الشركة ، انما يأكل في مجموعات صغيرة في شكل ميس خاص باشتراك شهري في حدود ١٢ ـ ١٥ ريالاً . وفي هذه الحالة يأخذ العامل ١٥ ريالاً من الشركة بدل أكل .

ـ ميدان ترابي لكرة القدم وواحدة لكرة السلة .
ـ سينما بدون كراس ومسورة بالزنك ، تعمل مرتين في الاسبوع .
ـ مخزن لبيع المشروبات الروحية ولكن لا يوجد بار .
ـ يمنع خروج العمال من المعسكر الا باذن خاص ولافراد وليس جماعات .
ـ المعسكرات مسورة بأسلاك شائكة وعليها حارس .
ـ بالمعسكر ٤ آلاف عامل .

تقرير عن
مجمع عمل (٢)

المجمع تابع لاحدى الشركات الكورية التي تقوم بتنفيذ المشاريع الضخمة ، ويقع في وسط الصحراء ، حيث يبعد حوالى ٣٠ دقيقة عن وسط المدينة ، الا انه اقرب الى احد المشروعات التي تقوم الشركة المذكورة بانشائها . وقد كانت زيارة المجمع في وقت وجود العمال في محل العمل ، لذا فقد التقى الباحث ببعض اعضاء الجهاز الاداري، وبعض العمال المجازين .

وصف مجمع العمل : بنيَ من التقطيع الجاهز بشكل مربع مسيج ، وبباب رئيسية واحدة على جانبها كابينة يجلس فيها حارس يتحقق من الداخلين ، وقد وجد الباحث صعوبة في افهامه الغرض من الزيارة لانه لا يجيد الانكليزية حسبما يدعي ، واخيراً وصل الباحث الى المشرف على المعسكر وبقية الذين استطاع مقابلتهم .

ظروف السكن بسيطة ، الا انها تتميز بالنظافة ، اذ وجد الباحث بأن الغرفة الواحدة مخصصة لأربعة عمال ، وهنالك دواليب لحفظ ملابسهم كما أن تنظيف الغرفة الواحدة يتم تعاونياً بين ساكنيها وبوجبات اسبوعية محددة .

تركزت المقابلة لاحد العمال / الكتبة وهو خريج جامعة / قسم الاحصاء ، وذكر بأن جميع اقرانه في مستوى تحصيل دراسي لا يقل عن الشهادة الثانوية .

وصف يوم عمل : يجيب العامل الكوري بأن الحياة في المعسكر تدب عند الساعة الرابعة والنصف ، استعداداً للرياضة (الهرولة وبعض التمرينات) حتى الساعة الخامسة ثم الفطور .

ويبدأ العمل الفعلي وفق الجدول التالي :

٥,٣٠ صباحاً ـ ١١ صباحاً .

ساعة ونصف ـ استراحة غداء .

١٢,٣٠ بعد الظهر ـ ٦ مساء .

ساعة استراحة عشاء

٧ مساء ـ ١٠ مساء .

وهذا يعني بأن العامل الواحد يشتغل ١٤ ساعة في اليوم (٨ ساعات مقررة و٦ بأجور اضافية) . وقد طرح الباحث السؤال لعدة مرات للتأكد مما اذا كان هنالك اكثر من دورية عمل ، وكان الجواب دائماً ، كلا فالعامل نفسه يشتغل طوال اليوم .

حول **كيفية هجرة العامل الكوري** عن طريق التحاقه باحدى الشركات العاملة في الخارج ، يذكر العمال المجيبون بأن ذلك يتم عن طريق تقديم طلبات الى لجان مشتركة من وزارة العمل والشركة المعينة ، وان الطلب الواحد احياناً يستغرق (سنة واحدة) قبل عملية التسفير .

ـ ماذا تفعلون خلال السنة ، هل هنالك نوع من التدريب .

ـ كلا .

ـ هنالك من يقول بأنكم مدربون عسكرياً .

ـ (بانفعال) هذه اشاعات يظلمنا الناس بها ، ان غالبيتنا ، او بالاحرى كلنا قد ادينا الخدمة العسكرية بفترة قبل التحاقنا بالعمل في الشركة .

ما هي الدوافع لهجرة الكوريين للعمل في الخارج ؟ للاجابة حول هذا السؤال كانت هنالك نقاط مهمة يتوجب تسجيلها :

(١) وجود بطالة مرتفعة في كوريا ، كما ان غالبية الذين يطلبون الهجرة هم من المناطق الفقيرة التي لم تدخل في عملية النمو الاقتصادي .

(٢) ان أجر العامل الواحد (خارج كوريا) يصل الى ضعف ما يحصل عليه في الداخل ، اذ يصل اجره في الخارج الى ١٠٠٠ دولار شهرياً ، في حين ان معدل دخله في الداخل في حدود ٥٠٠ دولار .

حول **التحويلات النقدية وكيفية استلام المرتبات** ، افرزت المقابلة بأن الرواتب يتم دفعها في كوريا ، ويقتصر على دفع مصروف جيب او (يومية) للعامل في الخارج . وان الحكومة الكورية تقتطع ٣٠ بالمائة كضرائب على المرتبات وتذهب ٧٠ بالمائة الباقية لاعالة عوائل المهاجرين (٥٠ بالمائة استهلاك ، ٥٠ بالمائة توفير في الغالب) .

وقد بدأت بعض البنوك الكورية بتشجيع العمال في الخارج على المشاركة ببعض الاستثمارات ، لأن مرتبات العاملين في الخارج بدأت تشكل ارقاماً ضخمة .

هل **المعدات** التي تستخدمونها في العمل هي كورية التصنيع ؟ الجواب : نعم ، وهذا شرط اساسي من شروط السماح للشركة المعنية بالعمل في الخارج .

وماذا عن **الطعام** ؟ الاجابة هي انه يأتي من كوريا وان هنالك متعهدين في كوريا يتعاملون بذلك ويوفدون طباخين للعمل في المعسكر .

حول **تنظيم المجمع** والكادر العامل فيه اوضحت المقابلة ما يأتي :

ـ وجود مشرف اجتماعي لحل مشكلات العمال المحلية ومشكلاتهم مع عوائلهم في كوريا عن طريق الاتصال بدائرة الاشراف الاجتماعي بوزارة العمل في كوريا .

ـ وجود مشرف عام للمعسكر يقوم بتنظيم وتحديد المسؤوليات .
ـ وجود مشرف على الغذاء ونوعيته .
ـ وجود مشرف على المواصلات وتنظيم النزول الى المدينة ايام العطل ـ ساعات الاقلاع والرجوع .

ـ وجود حلاق كوري يقوم بحلاقة العمال في جدول زمني محدد .
ـ وجود طبيب كوري (ممارس عام) وممرض ذكر .
ـ وجود مكان لغسل الثياب داخل المعسكر .

ـ هذا اضافة الى وجود ورشة لتصليح المكائن والمعدات ، غالباً ما يكون عمالها من الشركة التي يتم شراء المعدات منها ، ويكون مكانها في ساحة العمل .

كيف يتم **قضاء اوقات الفراغ** ؟ يتمتع العمال بيوم راحة اسبوعياً (الجمعة) ، ويتم لهم السماح خلالها بالنزول الى المدينة في وقت محدد ، وبشرط النزول بصورة جماعية والتفرق بشكل اربعة للمجموعة الواحدة . وفي العادة يتم قضاء اليوم بالسباحة او الذهاب الى السينما .

هل هنالك **صداقات لكم مع جنسيات اخرى**؟ الجواب : نعم ، ولكنها في الغالب تنشأ داخل العمل على النطاق الفردي ، ومع العدد المحدود من الجنسيات غير الكورية التي يتم استخدامها محلياً لأغراض الترجمة . ويذكر احد المجيبين بأنه قد استدعي مرتين من قبل عوائل لبنانية . وفي الاطار النسبي ، يوضح المجيبون بأن اقرب الجنسيات لهم هي الجنسية الفليبينية .

ماذا يفعل العمال عند عودتهم الى كوريا ؟ اصبحت خبرة العمل في الخارج من الخبرات المهمة لاستمرارية الحصول على عمل . فعند الرجوع هنالك احتمال كبير لبقاء العامل في الشركة نفسها ، وارساله في مشروع آخر في الخارج او العمل في شركة اخرى مماثلة .

تقرير عن
مجمع سكني لشركة قطاع عام

ـ يتألف من عدة مجمعات سكنية ، حسب حجم الشركة ، لكنها في حالتنا الراهنة مجمعان ، بناؤهما من الطابوق .

ـ يتألف المجمع الواحد من ثلاثة طوابق ، كل طابق مقسم الى مجموعة من العنابر تصل الى ستة ، وكل عنبر يحوي عدداً من الغرف هي في المتوسط ست غرفة ، وكل غرفة يسكن فيها ثلاثة عمال في المتوسط وتبلغ مساحتها ٢ ×٢ متر .

ـ تحتوي الغرفة على ثلاثة اسرة صغيرة ، ويوضع عليه وسادة ،وغطاء،وملاءة وهناك دولاب مقسم الى ثلاثة اقسام ، لكل عامل قسم خاص به .

ـ لكل عنبر صالة طويلة بطول الغرف ،وعرضها متران ونصف ، وملحق بها حمامان ، ومطبخان وهناك عنابر ، لها حمام واحد ومطبخ واحد .

ـ بالنسبة لتأثيث الغرف الاضافي ، يختلف حسب نوع المهنة ودرجة المهارة ، فهناك غرف يسكن فيها عمال مهرة يشتركون سوياً في حيازة جهاز تلفزيون وثلاجة وراديو ومكوى ، وادوات خاصة لاعداد الطعام . ونسبة هذه الغرف اقل . اما باقي الغرف فالمطبخ المشترك تؤسسه الشركة .

ـ يوجد في الصالة الملحقة بكل عنبر مائدة للطعام وعدد من المقاعد ، بعدد الافراد ، ويمكن استقبال بعض الاصدقاء فيها في اوقات محددة ، ايام الاجازات .

ـ هذه العنابر بصفة عامة ، جيدة التهوية والاضاءة .
ـ ملحق بها مساحات واسعة نسبياً تستخدم كملاعب للرياضة والترفيه .
ـ تخضع هذه المساكن لاشراف وزارة العمل والخدمات العمالية ، ووزارة الصحة ، لمتابعة احوالها ، ومدى مطابقتها للمواصفات المعيشية .

تقرير عن
مجمع سكني لشركة مقاولات

ـ يقع على مساحة عشرة آلاف متر مربع تقريباً .
ـ يحيط به سور من السلك الشائك ، وله باب يقف عليه حرس .

ـ الوحدات السكنية مصنوعة من الخشب ، والاسبستوس ، والصفيح (البراميل) ويتألف من طابق واحد .
ـ يحوي عدداً من الغرف تصل الى ثلاثين غرفة .

ـ تتألف الغرفة من عدد من الاسرة الصغيرة ، حسب عدد ساكني كل غرفة ، والتي يتراوح متوسط عدد الافراد فيها ما بين ٥ـ ٧ .

ـ تتوزع الغرف على اجنحة واقسام يحوي كل قسم حوالى ٩ غرف لكل حمام ومطبخ ، ومساحة ملحقة لتناول الطعام تتراوح مساحتها ما بين ٦ـ ٨ امتار مربعة .

ـ اقام العمال ما يشبه الملاعب لمزاولة الرياضة ، على ارض قاموا بتمهيدها .
ـ ملحق بالمعسكر مكانان فيهما جهازا تلفزيون ، وبعض المقاعد ، تبلغ مساحة الواحد منهما ١٠ متر مربع .

ـ تستخدم الشركة مساحات الفضاء المحيطة بالمبنى السكني كمخازن لبعض ادوات العمل ، كالسيارات وآلات الحفر والرصف وما شابه ذلك .

ـ ما ان تدخل هذا المعسكر حتى يلفت نظرك (بعد الظهر) :

أ ـ ادوات العمل المتجمعة حول مكان السكن .
ب ـ الملابس المعلقة على احبال مشدودة على الجدران الخارجية للغرف .
ج ـ وجود اعداد متفرقة من العمال تنام على الارض ، خارج المبنى ، تجنباً لحرارة الغرف ، مع ان الغرف فيها اجهزة تكييف ، بعضها معطل ، وبعضها لا يلطف الجو نتيجة لمواد بناء المعسكر غير العازلة للحرارة .

ـ بصفة عامة يعد المعسكر مكاناً قاسياً للمعيشة ، مزدحماً ، رديء التهوية والاضاءة ، فبالغرفة نافذة صغيرة ٤٠ × ٧١ سم وبعض الغرف ليس فيها .

تقرير عن
منطقة سكنية (١)

منازل عمالية

منطقة سكنية شعبية حيث يسكن العمال المواطنون والعمال الاجانب في منازل متواضعة وهي منازل عربية صغيرة الحجم . تتكون عادة من غرفتي نوم وصالة صغيرة ومنافع وساحة صغيرة . معظم هذه الغرف غير مكيف ، بعضها به مراوح والبعض الآخر بدون مراوح . ويسكن العمال الاجانب بواقع اكثر من اربعة او خمسة في الغرفة الواحدة . وهم غالباً ما ينامون على الارض على ابسطة متواضعة . ايجار هذه المنازل يبتدىء من ٥٠ ريالاً في الشهر .

خيام للعمال

يقوم العمال الذين يعملون في اعمال البناء بالسكن في معسكرات صغيرة من الخيام

بواقع ثلاثة او اربعة في كل خيمة واحدة . لا يتوفر فيها شيء من الخدمات سوى خيمة واحدة لكل مجموعة تستعمل كحمام واخرى كتواليت . ويقوم هؤلاء العمال باعداد طعامهم بأنفسهم .

تقرير عن
منطقة سكنية(٢)
ـ الهنود والباكستانيون

ـ المنازل التي يسكنها الآسيويون على حسابهم الخاص في وسط المدينة ، هي من المنازل القديمة والكبيرة التي كان يسكنها المواطنون منذ فترة طويلة قبل ذهابهم الى اطراف المدينة بعد ضغط التوسع الحضري . وهي في العادة بيوت مكشوفة من الداخل ، ذات خمس او ست غرف ، ويسكنها بالمعدل ٣٠ عاملاً ، وهذا يعني خمسة او ستة عمال في الغرفة الواحدة.

ـ الوضع الصحي في تلك المنازل رديء للغاية ، وتختلط فيه روائح البهارات برائحة الزبالة المنتشرة في كل مكان من ارجاء الباحة في وسط المنزل . أفاد المجيبون للباحث بأن بيوتهم ملأى بالجرذان والفئران الكبيرة ، وان الحكومة لا تفكر بمكافحتها . وفي مثل هذه المنازل الكبيرة هنالك مرفق صحي (مرحاض) واحد لا يمكن الاقتراب منه ، يصطف العمال عليه بالطابور صباحاً لقضاء حاجتهم ، مما يدعوهم لحساب ذلك والاستيقاظ ساعة ابكر من موعد اعمالهم.

ـ يدفع العامل الواحد بالمعدل بين ١٠ـ ٢٠ بالمائة من اجره للسكن ، حيث ان الايجارات مرتفعة بشكل خيالي ، وان اجرة الغرفة الواحدة تتراوح بين (ما يعادل ٨٠ ـ ١٢٠ ديناراً كويتياً) .

ـ ليس هنالك فرصة للعامل للاستحمام في العديد من البيوت التي يسكنونها لعدم توفر حمام او تحويله الى مخزن في المنازل القديمة ، لذا فإن استحمامه يكون مرة في الشهر ، كما ذكر بعض من تمت مقابلته ، وذلك عن طريق الجلوس في (الطشت) بوسط الباحة ، وتكون عملية الاغتسال بمساعدة الآخرين .

ولم يتوصل الباحث لفهم عدم رغبة العمال للذهاب الى البحر والاستحمام السريع فيه.

ـ ينتشر بين العمال ، نتيجة لتردي الاوضاع الصحية والسكنية ، الكثير من الامراض ، وخاصة الامراض الجلدية ، منها وفق ما ذكره المجيبون الحكة الجلدية ، كما ينتشر بينهم مرض السل . وهذا ما عزته مقابلة الباحث لمدير الامراض المتوطنة بوزارة الصحة ، والذي أرجع ذلك لسوء التغذية من جهة ولتردي اوضاع السكن وشروطه الصحية من جهة اخرى . وذلك اضافة الى العديد من الامراض السريرية الاخرى التي توضحها الدراسة التي توفرت للباحث عن الامراض المعدية بين العمال الآسيويين والتي قام بها مدير قسم الامراض المتوطنة .

ـ من الظواهر الجديرة بالتسجيل والتي لاحظها الباحث ان بعض العمال الهنود يتنقلون من السكن الذي يوفره لهم القطاع الخاص بالمجان الى المساكن الجماعية التي تمت زيارتها ، بالرغم من ان الايجار يقتطع نسبة لا بأس بها من مرتبهم الشهري .

ـ وقد أوضح العمال للباحث انهم يفضلون السكن مع اقرانهم وأقاربهم او العمال من نفس بلدتهم في المنشأ لأنها الطريقة الوحيدة للتفاعل والشعور بالطمأنينة ، حتى ولو كان ذلك على حساب الاقلال من الادخار الشهري .

ـ من الملاحظ كذلك ان هنالك نوعاً من التنظيم يسود هذه المساكن الجماعية فهنالك شخص من بين الساكنين في كل بيت يحتل مكانة الاحترام و(الزعامة) بين الآخرين ، يقوم بحل المشكلات الداخلية التي تطرأ ، وله الحق بطرد من يستمر بالاخلال بذلك ، كما يقوم بجمع حصص الايجار من كل فرد وتسليمها للمالك ، ويقوم بنفسه بايقاظ العمال صباحاً بفترة مناسبة قبل موعد عمل كل منهم . او يوزع تلك المهمة بين ساكني البيت بحيث يضمن عدم استغراق احد العمال في النوم وعدم ذهابه لعمله .

ـ يمثل ساكنو كل غرفة ، مجموعة اكثر انسجاماً ، داخل مجتمع البيت ، يوزعون فيما بينهم واجبات الطبخ والتسوق (شراء الحاجيات الضرورية للطبخ) ، وعادة ما يتم غلق الغرفة بالمفتاح والقفل (عدة اقفال احياناً) عند غيابهم عن البيت . وهذه ظاهرة تساءل عنها الباحث ، فكان الجواب هو انعدام الثقة ووجود ظاهرة السرقة بين العمال . ورغم حرصهم على اقفال الغرفة عند الغياب الا انهم يفضلون عدم ترك النقود في البيت وايداعها في البنوك او لدى اشخاص يأتمنونهم.

ـ تسكن اعتيادياً الجاليات الباكستانية والهندية منفصلة عن بعضها ، وقد ظهر بأن هنالك تناشزاً او تباعداً بين الجاليات ، يرجع بالاساس الى الفوارق الدينية .

ـ لاحظ الباحث في العديد من البيوت انتشار ظاهرة الفيديو ، حيث اوضح المجيبون أن التلفزيون لا يوفر افلاماً هندية بالدرجة الكافية ، وهي طريقتهم الوحيدة لمشاهدة افلام من بلدهم ، وعند سؤالهم عما اذا كانت الافلام الجنسية شائعة ومتداولة بينهم ، لاحظ الباحث ان هنالك حرجاً في الاجابة وغالباً ما كان يقابل السؤال بالضحك . ورغم اجابة غالبيتهم بالنفي ؛ فقد كانت قناعة بانتشارها الا ان هنالك خوفاً من الاقرار بذلك .

ـ اوضح بعض المجيبين أن ظاهرة لعب القمار شائعة في المساكن الجماعية ، وهي ظاهرة مرضية تؤدي الى الكثير من المشكلات التي وصلت احياناً الى حد الطعن بالسكاكين .

تقرير عن
مناطق سكنية (٣)

هي مناطق يحل العمال فيها مسألة سكنهم بطرق فردية ، وهي موزعة داخل المنطقة

القديمة ، وبعضها في القرى القريبة من المدينة . وهي تتفاوت ما بين منازل قديمة مبنية من الطابوق يسكنها عمال من جنسية واحدة تقريباً ، وبين غرف متناثرة ملحقة بمساكن على الطراز العربي القديم . تبلغ كثافة الغرفة في المتوسط ٦ ـ ٨ اشخاص ، ينامون على الارض بدون اسرة . متوسط ايجار الغرفة بين ما يعادل ٥٠ ـ ٧٠ ديناراً كويتياً يشترك العمال في الغرفة الواحدة في تسديدها ، لا توجد بالغرفة الا ادوات للطعام محدودة ، وجهاز بوتاغاز صغير ، غالباً ما يستخدم على باب الغرفة .

تقرير عن
وكالة توريد عمال اجانب

ـ قام الباحث بزيارة مؤسسة . . . للخدمات العامة ، وهي واحدة من بين حوالى ٦٠ مكتباً او مؤسسة لتوريد العمالة الآسيوية في . . .

ـ تعود ملكية المؤسسة لاحد المواطنين ، اما الكادر الاداري والوظيفي فيتوزع كالآتي :

المهنة	الجنسية	العدد
مديرة المكتب	مصرية	١
مترجم	هندي	٠
مترجم	سري لانكي	١
سائق	هندي	١
عامل خدمات	هندي	١

ـ يتعامل المكتب مع التعاقدات الفردية لاستيراد العمالة ، اما التعاقدات الجماعية لشركات القطاع الخاص ، فقد اتضح للباحث بأن ارباب العمل يفضلون التعاقد المباشر عن طريق ارسال ممثلين عنهم الى بلدان المنشأ .

ـ ينحصر تعامل المكتب في استيراد العمالة الآسيوية التقليدية من الهند وسري لانكا ، الا ان مديرة المكتب ذكرت للباحث بأن هناك تفكيراً لدى المؤسسة لتوسيع اعمالها بعد ان (فتحت الحكومة استيراد الخادمات من بنغلاديش والفيليبين) .

ـ اتضح للباحث بأن عملية استيراد خادمة تتم كالآتي :

ـ يبادر المواطن باستحصال فيزة من وزارة الداخلية يقدمها الى مكتب التوريد للحصول على خادمة ، ويقوم المكتب عن طريق ممثله في الهند او سري لانكا بتوفير الخادمة او العامل المطلوب ، وتستغرق عملية الاستقدام بالمعدل ٥٥ يوماً، وقد اشترط القانون اخيراً بأن لا يقل عمر الخادمة عن ٣٥ سنة ، اما عامل الخدمات الشخصية فغير محدد بعمر معين .

ـ تجلب الوكالة التي قام بزيارتها الباحث من ٤٠ ـ ٥٠ خادمة في الشهر حالياً (معظمهن من سري لانكا في الوقت الحاضر) كما تستقدم من ١٠ ـ ١٥ عامل خدمات .

ـ وفي السؤال عما اذا كان هنالك مقاضاة اجرية للخادمة نفسها ، كانت اجابة مدير المكتب بكلا ، حيث ذكرت بأن الخادمة لا تتحمل اي نفقات سواء من المكتب او وكيله في بلد المنشأ . ومثل هذه الاجابة تناقض ما يذكره الخدم وعمال الخدمات الشخصية وبقية العمال الآسيويين من أنهم يدفعون مبلغاً معيناً لوكالات التوريد عن قدومهم . فالخادمة الهندية التي تأتي الى . . . تدفع ما يعادل ٤٠ ديناراً كويتياً كما أوردت ذلك نتائج المقابلات الشخصية .

ـ في التساؤل حول مدى تطور اعمال المكتب خلال السنوات الماضية والوضع الحالي لشكل الاقبال والطلب على استيراد الخادمات وعمال الخدمات ، اتضح بأن هنالك انحساراً في الطلب ، حيث ذكرت مديرة المكتب بأنه مقارنة بالاعوام الماضية فإن عدد الطلبات قد انخفض بمعدل ٢٥ بالمائة ، وترجع ذلك الى (كثرة المشكلات التي تسببها مثل هذه العمالة عند دخولها الى البيوت) .

ـ الا انها تؤكد بأنه في الوقت الحاضر لا يمكن أن يخلو بيت مواطن من وجود خادمة والمدى هو من ١ـ ٤ ، والظاهرة موجودة حتى في مساكن البدو (مساكن الدخل المنخفض) , كما تؤكد مديرة المكتب من جانب آخر ان حوالى ٩٠ بالمائة من العرب المقيمين لديهم خادمة واحدة بالمعدل .

ـ من خلال معرفتها بطبيعة سوق العمل ، أوضحت المديرة للباحث بأن الطلب على العمالة غير الماهرة ما زال مرتفعاً ، والسبب ان قطاع التشييد والبناء في بداياته وسيظل بحاجة لمثل هذه العمالة .

ـ في السؤال عن مظاهر استغلال بعض المواطنين لضرورة حصول العامل الآسيوي على تراخيص العمل والاقامة ، اتضح من خلال المقابلة بأن تلك الظاهرة قد انحسرت مع ظهور القانون الجديد الذي لا يسمح بالنقلة المهنية للعامل ، اما الماضي فقد كان مسرحاً للاتجار بالعمال لقاء مبالغ معينة من اجرهم الشهري ، او عند بداية كل تجديد للاقامة .

ـ وتحدثنا مديرة المكتب عن مظاهر استغلال العمال غير المهرة في بلد المنشأ ، حيث ان بعض الوكالات تبتز الاموال منهم بحجة توفير اعمال لهم في بلدان الخليج ، الا انهم ينتظرون احياناً سنين قبل ان يكتشفوا غش الوكالة ، وذكرت لنا بأن الحكومة الهندية في الوقت الحاضر تحاول مراقبة مثل تلك المكاتب للحد من الظاهرة .

ـ حول الدور الذي تقوم وكالة التوريد للعمالة بعد استقدامها ، توجهنا بالسؤال التالي . هل تتوقف مسؤولية المكتب او الوكالة عند هذا الحد؟ ام يعمل على متابعتها اثناء الاقامة ، او يساعدها في تغيير محل العمل ؟

وقد أجابت المديرة ، بأن المكتب في الوقت الحالي تتوقف مسؤوليته لحد الاستقدام ، اما في الماضي فقد كان يساعد العمالة في تغيير محل العمل ، وهذا ما حرمه القانون الاخير ،

الا انه ـ في حدود المستطاع ـ يحاول المكتب حل المشكلات التي تنشأ بين رب البيت والخادمة او العامل ، كما أنه يعمل على اعادة تسفير الخادمة في حالات معينة حسب العقد المبرم .

ـ وفي سؤالها عن نوع المشاكل التي تنشأ عادة ، ذكرت بأن غالبها يتعلق بالاجور ، اذ ان ارباب البيوت يدفعون احياناً مرتبات اقل من المقرر ، والمشاكل الاخرى المتواترة هي الشكوى من كثرة العمل المصحوبة بالمعاملة كالضرب والاهانة .

ـ ما هي الخدمات الشخصية التي يستعان فيها بعمالة اجنبية بكثرة في. . .؟ كان جواب مديرة المكتب : الخادمات اولاً ثم السائقين ثم (البويات) الذين يقدمون الشاي ، وعمال المطاعم والطباخين والمربيات .

ـ ما هي الاجور التي يتقاضاها عمال الخدمات شهرياً؟ الجواب يختلف ذلك من مهنة لأخرى :

- ـ الخادمة ما يعادل ٣٠ ديناراً كويتياً شهرياً .
- ـ السائق ما يعادل ٤٠ ديناراً كويتياً شهرياً .
- ـ الطباخ ما يعادل ٤٠ ديناراً كويتياً شهرياً .
- ـ (البوي) ما يعادل ٣٥ ديناراً كويتياً شهرياً .

ـ تشير مديرة المكتب من خلال خبرتها بأن حوالى ٧٥ بالمائة ـ ٨٥ بالمائة من المرتب الشهري يتم تحويله الى بلد المنشأ ، لأن مثل هذه العمالة تضمن مأكلها ومسكنها (وملبسها في غالب الاحيان) مما يدفعها لتحويل اكبر مبلغ ممكن . وخاصة اذا ما علمنا بأن الغالبية العظمى من الخادمات هن من المتزوجات وممن تركن اطفالهن في بلد المنشأ .

وتذكر لنا كذلك بأن معدل زيارة هذه العمالة لبلد الاصل هو مرة في كل سنتين يدفع اجورها رب العمل او البيت وفق العقد سواء في حالة انتهائه او تجديده .

هل يزداد مرتب الخادمة او العامل بعد مرور سنة على استخدامه ؟ توضح المديرة بهذا المجال بأن هنالك زيادة سنوية بالمعتاد . (ملاحظة : تدخل هنا احد المواطنين الجالسين ليكذب ذلك ويذكر بأن لديه خادمة منذ سنتين لم يزد على مرتبها فلساً واحداً ، بل ذهب الى ابعد من ذلك ليخبرنا بأن غالبية المواطنين لا يدفعون للخادمة ما ينص عليه العقد) .

ـ هل تنزع الخادمة الى الاستقرار بعد قدومها ؟ الجواب : كلا ، اذ ان بعضهن يرجعن الى بلدانهن بعد انتهاء العقد (سنتان بالمقرر) وغالبيتهن يستقررن بين ٣ـ ٤ سنوات ، ولذلك اسباب عديدة ، تعتقد المديرة أن من أهمها افتقاد الخادمة لاطفالها ، وسوء المعاملة التي تلقاها ، واخيراً فبالاطار المقارن يلاحظ بأن السريلانكيات هن الاكثر نزعة للاستقرار والبقاء فترة اطول .

ـ للتعرف على آثار استخدام العمالة الآسيوية على الاسرة العربية ، طرحنا أسئلة

متعددة ، كانت الاجابات عنها واضحة ومحددة ، اذ تبين ان وجود الخادمة الهندية او السريلانكية في البيت يؤثر تماماً على قوة العلاقة بين الطفل والام ، وذلك لتعددية الامومة ، وتذكر لنا مديرة المكتب من خبرتها بأن ابنتها تتكلم الهندية ومتعلقة بالخادمة اكثر من تعلقها بها ، كما توضح بأنها غالباً ما تستمع الى شكاوى وتذمر المواطنين من اكتساب الطفل للغة الخادمة على حساب اللغة العربية ، وان العديد من الاطفال يهزون رأسهم عند التحدث (على الطريقة الهندية) .

وعن اكتساب الطفل لعادات اجتماعية وقيم من الخادمة توضح المجيبة بأن ذلك وارد هو الآخر، ويتجلى في اقبال الجيل الذي ترعرع على ايدي الخادمات الهنديات الى استخدام الروائح وزيت اللوز ، وهي عادات هندية لها اصولها الدينية .

بقي ان نذكر بأن مديرة المكتب لا تفرق بين مربية وخادمة عندما حاولنا أن نطرح عليها السؤال حول دور المربية في البيت اذ أنها تعتقد بأن العمالة الموجودة في البيوت تقوم بجميع الواجبات ومنها تربية الطفل ؟ ولكنها تستدرك لتخبرنا بأن بعض عوائل الشيوخ يتقدمون احياناً بطلب مربية بشروط معينة كضرورة وجود مستوى ثقافي معين ولغة انكليزية . . . الخ ، وهذا نادراً ما يحصل .

ـ في الاجابة حول السؤال : لماذا انتشرت ظاهرة استخدام العمال الاجانب في الخدمات الشخصية ، يتضح بأن المسألة اصبحت بالاساس (ميزة اجتماعية) ومجاراة للآخرين ، ولا تعتقد المجيبة بأن مسألة تزايد عبء المنازل هو سبب مباشر ، وحتى رخص الاجور او غلاؤها سوف لن يكون له الأثر الكبير .

ملاحظة : تدخل هنا في الحديث رجل قطري طاعن في السن (بدوي على الغالب) ليؤيد بأن مسألة المجاراة اصبحت مرضاً لا يؤمل الشفاء منه ، فالخادمة في نظره (لا تصوم ولا تصلي وهي كافرة والاكل من يدها حرام وهي خسارة بالتالي، ولكن لا يمكننا الاستغناء عنها) .

ـ في الحديث عن المشاكل التي تنشأ عن وجود عمالة اجنبية في الاسرة همست في اذني مديرة المكتب بأنها فيما يتعلق بوجود العاملات الاناث فإن غالبية المشكلات جنسية (بين الكفيل والخادمة) ، وكذلك (حوادث الجنس) بين الخدم انفسهم .

الا انها تذكر على الجانب الآخر ، بأن هنالك حالات كثيرة تنشأ من جراء (وقوع الكفيل في حب الخادمة) وزواجه منها اضافة لزوجته ، وان نسبة كبيرة منهن تتكلم الاردو . كما أن بعض الحالات القليلة التي تذكرها مديرة المكتب رجوع بعض المواطنين مع الخادمات للعيش في بلد الاصل (الهند او سري لانكا) .

ـ في ختام المقابلة استطاع الباحث ان يستنسخ باليد نصاً لأحد العقود التي يبرمها المكتب مع الكفيل (لبيع الخادمة) نورد نصه نظراً لطرافة نصه من جهة ومأساويته من جهة اخرى :

عقد تسليم خادمة

الى السيد / (الكفيل)

بعد التحية ،

نحيط سيادتكم علماً بأنه قد وصلكم خادمة من سيلان عن طريق مؤسسة . . للخدمات العامة ، وجميع بيانات الخادمة موجودة في هذه الورقة ، ومرفق معها شهاداتها الصحية[1] .

الاسم :	تاريخ تسليم الفيزة :
الديانة :	تاريخ الوصول :
تاريخ الميلاد :	رقم التأشيرة :
تاريخ الجواز :	
رقم الجواز :	

ونحيطكم أن المؤسسة غير مسؤولة عن اي مشاكل قد تحدث من طرف الخادمة او اهل المنزل او معكم او المشاكل الداخلية الاخرى مثل زعلها مع الاطفال او مع الجيران او بكائها ، او اذا لم يصلها رسائل او عدم قيامها بالواجبات المنزلية على الوجه المطلوب .

وللخادمة الهندية سعر واحد هو (ما يعادل ٣٠٠ دينار كويتي) بدون ضمان[2] ، اما الخادمة السيلانية فلها ثلاثة اسعار : الاول (ما يعادل ٢٤٠ ديناراً كويتياً) بدون ضمان والثاني (ما يعادل ٢٦٠ ديناراً كويتياً) بضمان شهر ، والثالث (ما يعادل ٣٠٠ دينار كويتي) بضمان شهرين .

وللخادمة اجازة شهرين بعد انتهاء السنتين بمعاش شهرين ، وعقدهم هو العقد الاخير بدون رجوع الخادمة من باب المكتب مهما حدث من مشاكل سواء أكانت صغيرة ام كبيرة ، كما نرجو قراءة العقد قبل التوقيع وبعد التوقيع عليه ، وليس لكم علينا أية حقوق من بعد استلام الخادمة من باب المكتب مهما حدث .

ولكم مني ومن مؤسسة . . . للخدمات العامة اجمل التحيات .

توقيع المستلم　　　　　　　　　　توقيع / مدير المؤسسة

---

(١) يلاحظ هنا استخدام الاسلوب التجاري المستخدم في الاشعار بوصول سلعة معينة واستخراجها من الميناء .

(٢) الضمان هنا يعطي امكانية استبدال الكفيل للخادمة عند عدم رضاه عن خدمتها وتعهد المكتب بعملية الاستبدال .

تقرير عن
حالتي خلافات عمالية

أتيح لأحد باحثي الاستقصاء الميداني ملاحظة الحالتين التاليتين خلال التردد على مكتب العلاقات العمالية بوزارة العمل بأحد البلدان المزارة :

١ ـ صاحب عمل يتشكى من عامل لديه يعمل سائقاً ، واتى يرغب في انهاء اقامته وترحيله ، لأنه نتيجة مشاجرة كلامية بينه وبين صاحب العمل ، ترك العمل ، واختفى منذ يومين . فقدم له المسؤول الاقتراحات التالية : اذا كنت تريد ترحيله ، فلا بد من وجود محاضر مسبقة او انذارات بتواريخ سابقة احدها عن تأخره ، والثاني عن اهماله ، والثالث عن اختفائه ، اما اذا كنت تريد الابقاء عليه فالامر يختلف ، يمكن أن ترسل له وتكتفي بتهديده .

٢ ـ شكوى من عاملة من تايوان ، تعمل على « بدالة » في احدى الشركات الخاصة . مضمون شكواها ، ان صاحب العمل ، يطلب منها أن تظل فترة اطول بعد المواعيد الرسمية ، ولما تكرر هذا من صاحب العمل ، طلبت منه أن يتركها تعود فترة الظهيرة من الثانية الى الخامسة ، لأن لديها طفلة صغيرة ، فهددها بالامتثال لأوامره ، او الترحيل . وهي تقول ان طفلتها كانت مريضة ، فاضطرت لمغادرة العمل الساعة الثالثة ، بعد الدوام الرسمي بساعة، فاتصل بالشرطة،واخبرها انها لا بد من أن تترك البلد خلال ٢٤ ساعة،وهي لديها اطفال ، وزوجها مقيم بالبلد . اتصل المسؤول بصاحب العمل تليفونياً ، فأخبر المسؤول بأن عليها ان ترحل او ان تبحث عن كفيل آخر خلال ٢٤ ساعة . نصحها المسؤول ان تعتذر له كتابة وأن تطلب منه العودة للعمل ، او يعطيها مهلة للبحث عن كفيل .

٢ ـ ٢ مقتطفات من مواد صحفية

« العمالة الاجنبية في الخليج . » **كريستشن ساينس مونيتور** : (ايار / مايو ١٩٨٢) .

عمر ابراهيم الخطيب . « ازمة فائض العمالة الاجنبية في دول الخليج . » **الخليج**: ٣١ / ٣ / ١٩٨٢ .

«ملف العمالة الوافدة . » **الاتحاد** : ١٥ ـ ١٩ / ٥ / ١٩٨٢ .

« الازمة السكانية ، كيف نعالجها ؟ » **الخليج** (الشارقة) : ٢٩ / ٥ ـ ٣ / ٦ / ١٩٨٢ .

« للتنمية ضريبتها ، والطابور الخامس مظلوم . » (مقابلة مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية في قطر . » **صدى الاسبوع** (البحرين) : (١ حزيران / يونيو ١٩٨٢) .

« تصريحات اعضاء المجلس الوطني لدولة الامارات . » الاتحاد (ابو ظبي) : ٣ / ٦ / ١٩٨٢ .

عمر عباس العيدروس . « القوى العاملة بين التخطيط الشامل والمرحلي . » الاتحاد : ١٠ / ٦ / ١٩٨٢ .

« قواعد اللغة « العربوردية » . » الاتحاد : ٤ / ٦ / ١٩٨٢ .

اخبار متفرقة حول العمالة الاجنبية في الخليج العربي .

العمالة الاجنبية في الخليج

مقال نشر في صحيفة « كريستشن ساينس مونيتور » (الامريكية) ايار / مايو ١٩٨٢ .

اللغة : يمكن للزائر الاجنبي لأبوظبي ان يتعلم الاوردو واللغة البنغالية خلال عشرة ايام بسهولة اكثر من تعلمه اللغة العربية .

الثقافة : من السهل تفهم قلق المواطنين في الخليج العربي على كيفية المحافظة على هويتهم الوطنية والثقافية .

الجرائم : اذا كان العمال الاجانب قد احضروا معهم فوائد عملهم ومهاراتهم الى الخليج فقد استورد بعضهم الشرور المعاصرة التي قليلاً ما كانت معروفة في المنطقة قبل وصولهم ، ومنها السطو المسلح والمخدرات والاغتصاب .

الثقافة : بعض الاجانب يتمثلون التقاليد الوطنية ويرتدون الملابس العربية ويتحولون الى الاسلام ، وفي السعودية اعتنق ٢٠٠٠ عامل اجنبي الاسلام منهم ١٨٠٠ كوري وهندي وفيليبيني .

الاستغلال : تخضع نسبة كبيرة من العمالة الاجنبية لاشكال متنوعة من الاستغلال والاساءة فكثير من « وكالات التشغيل » في الهند والباكستان والشرق الاقصى جمعت ثروات طائلة من وراء تصدير العمال للخليج ، وتصل الرسوم التي تتقاضاها هذه الوكالات لتأمينها عمالاً في بلاد النفط والثروة احياناً الى رواتب ٤ شهور من دخل العامل .

برزت شركات في الخليج كذلك لغرض كفالة العمالة الاجنبية واستيرادها فهناك حاجة للتصاريح الحكومية ، وفي معظم بلدان الخليج يعتبر التصريح جواز مرور لاثراء سهل ، فبعضها يباع بأكثر من ١٢٠٠ دولار للعامل الواحد .

قوانين العمل : لم تظهر الا نتائج قليلة لجهود حكومات الخليج لانهاء استغلال العمال الاجانب نظراً لعدم دقة قوانين العمل والهجرة .

الاوضاع المعيشية : سرعان ما تتبخر اوهام العمال الاجانب بعد ان يكتشفوا بأن رواتبهم تختفي امام ارتفاع معدل التضخم ومستوى المعيشة ويتبع ذلك احساس بالمرارة عندما يضطرون للعيش في اماكن مزدحمة لا تتوفر فيها الشروط الصحية . وفي حالات قليلة قاد الشعور بالوحدة واليأس والخوف من العودة الفاشلة للوطن بعض العمال الاجانب الى الانتحار .

الآثار السياسية : إن مجرد تمركز تجمع كبير كهذا من الاجانب الذين اقتلعوا من جذورهم، يفتح الباب لتأثيرات خارجية ومن الادلة على ذلك الخطر الذي يشعر به المواطنون المحليون من الاشاعة التي راجت مؤخراً بأن قوة العمل الكورية في السعودية والتي يقدر عددها بـ ١٣٠ الفاً والتي تتكون من شباب مدربين ومنضبطين بصورة جيدة ما هي الا جيش سري ارسلته الولايات المتحدة لاحتلال حقول النفط اذا حدثت متاعب . وبلغ من اتساع نطاق انتشار هذه الاشاعة ان رئيس كوريا الجنوبية اضطر لنفيها في بيان رسمي عند زيارته للسعودية عام ١٩٨٠ .

قوانين العمل : رغم عدم وجود نقابات عمال في اقطار الخليج المحافظة فقد وضعت حكومات هذه الاقطار قوانين للعمل وأنشأت محاكم تنظر في تظلمات العمال .

الضغوط : كما أن انتقال العمالة يؤثر على علاقات الخليج مع الدول المصدرة لهذه العمالة ففي شهر شباط / فبراير سنة ١٩٨٠ احتجت الهند على قانون عمل صدر في الامارات العربية المتحدة كان سيقود لابعاد الهنود .

ازمة فائض العمالة الاجنبية في دول الخليج

دراسة اعدها : د. عمر ابراهيم الخطيب

صحيفة «الخليج» في ٢١/ ٣/ ١٩٨٢ .

تبرز الدراسة عدة فئات من البطالة او البطالة المقنعة سائدة في الخليج وهي :

أ ـ **العمال المياومون** : تذكر الدراسة ان عدد العمال المياومين في بلدية ابو ظبي وحدها بلغ ١١٧٥٣ عاملاً عام ١٩٨١ ، ويتم تعيين هؤلاء العمال في ايلول / ديسمبر ولمدة عام واحد ، وعادة ما يظل هؤلاء العمال في البلاد بصورة غير مشروعة بعد انتهاء المشاريع التي تم توظيفهم لاجلها .

ب ـ **الباعة المتجولون** : هذه بطالة مقنعة ومعظم هؤلاء الباعة عاطلون عن العمل اصلاً ويلجأون للعمل كباعة متجولين بدون ترخيص ، وقد تقدم لبلدية دبي ١٠,٠٠٠

شخص بطلب كفالات لهم كباعة وعمال متجولين . وقد خصصت وزارة العمل ٢٥٠٠ كفالة للبلدية للباعة المتجولين ، وهذا يظهر حجم البطالة المقنعة .

ج ـ الخادمات بلا خدمة : لا زالت معظم مكاتب الاستخدام تقوم باستقدام الخادمات والمربيات باعداد متزايدة وبما يفيض عن حاجة البلاد .

د ـ كساد عمال الشركات المفلسة : بين عامي ١٩٧٥ و ١٩٨٠ وبسبب الركود الاقتصادي الذي تعرضت له البلاد افلست شركات عديدة وهرب اصحابها الى خارج البلاد مخلفين وراءهم آلاف العمال الذين بقي معظمهم بلا عمل .

مواقف بعض الدول الخليجية

دولة الامارات العربية : اكد وزير العمل ان وزارته وجهت رسائل الى جميع الدوائر الحكومية والشركات تؤكد فيها على مراعاة منح حق الاولوية في التوظيف للعمالة العربية ، كما دعا صراحة الى ضرورة الاعتماد على الايدي العربية في مشاريع التنمية بأقطار الخليج .

البحرين : يؤكد وزير العمل ان البحرين تعطي افضلية مطلقة للعمالة العربية وأن بلاده وضعت ١١ اتفاقية عمل مع بلدان عربية ، كما حذر الوزير من خطورة الاعتماد على العمالة الآسيوية التي تشكل هجمة تخل بالتوازن السكاني والاجتماعي في المنطقة ، واضاف ان العمال الآسيويين الذين جاؤ وا للخليج لا يفكرون مطلقاً بالعودة الى بلادهم ، وما لم يتم مواجهة هذه الهجرة الاستيطانية حالياً فقد يكون من الصعب مواجهتها في المستقبل خاصة وان لها مضاعفات اجتماعية وسكانية واقتصادية خطيرة ، اما مدير ادارة العمل فقال : في حال زيادة عدد العمال عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي ثم العربي ثم الوطني ، ولكنه اعترف ان هذه النصوص الصريحة « للاسف لا تطبق » .

المملكة العربية السعودية والكويت : اتخذ كل من هذين البلدين على حدة اجراءات فعلية تهدف الى الحد من تدفق العمالة الآسيوية ، واصدر القطران في تموز / يوليو ١٩٨٠ قرارات تقضي بمنع الحاق الزوجة بزوجها العامل الا اذا توفر فيه شرطان وهما الا يقل راتبه عن ٥٠٠٠ ريال سعودي او ٤٠٠ دينار كويتي ، وان يكون لديه عقد ايجار باسمه الشخصي .

ملف العمالة الوافدة

تحقيق من خمس حلقات ، صحيفة « الاتحاد » ابو ظبي
بتاريخ ١٥ ـ ١٩ ايار / مايو ١٩٨٢

رأي سالم علي سالم مدير ادارة العلاقات الخارجية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الامارات :

ـ مشكلة « العمالة الاجنبية » من اهم المشاكل الملحة التي تهدد امن الوطن لأن استمرار تدفق العمالة الآسيوية يهدد بتغيير سمات المجتمع نتيجة للآثار الاجتماعية الدخيلة عليه .

ـ اسباب تدفق العمالة الاجنبية : التطور السريع للبلد في جميع المجالات ونقص الايدي العاملة من المواطنين ، وارتفاع مستوى الاجور مقارنة بالاجور في البلدان الآسيوية .

ـ ان قيام بعض المواطنين بالاتجار بالتأشيرات دون النظر الى المصلحة العامة مسؤول عن تضخم حجم العمالة الوافدة . ونقطة الحل تكمن في المواطن نفسه ومدى تعاونه مع السلطات للحد من استقدام العمالة الوافدة، وعلى رجال الاعمال الا يبالغوا في عدد التأشيرات التي يطلبونها وخاصة الجماعية منها والتوقف عن الاتجار بهذه التأشيرات .

ـ ومن الضروري معاقبة المواطن الذي يستقدم عمالاً دون توفير عمل لهم بالسجن او بغرامة مالية كبيرة ، وكذلك الحال بالنسبة للمواطن الذي يشغل عمالاً ليسوا على كفالته .

رأي عبد الحكيم عبدالله ثاني، مدير ادارة البنوك بوزارة المالية والصناعة :

ـ استقدام العمالة الاجنبية على نطاق واسع سيؤدي الى بروز ازدواجية سكانية ، وسوق العمل الخليجي تعتريه مشاكل معقدة من حيث التفاوت غير العادل في الاجور وشروط العمل وفئات العمل . كما أن وجود اجانب بنسبة عالية يحدث تشوهات في القيم الاجتماعية والاقتصادية .

ـ اسباب زيادة العمالة الوافدة : النقص الشديد في الايدي العاملة المحلية ونظرة المجتمع الى بعض المهن على اساس انها مخلة بكرامة وعزة الانسان ورخص اجور العمالة الآسيوية .

ـ المستفيد من هذا الوضع اصحاب الاعمال من المواطنين الذين يحصلون على عمالة رخيصة جداً ، وحكومات العمال الاجانب التي تحل مشكلة البطالة عندها ، اما العمال الاجانب انفسهم فموضع استغلال شديد .

ـ هناك عدم اعتماد على العمالة العربية بالرغم من وفرتها وكفاءتها واخلاصها في العمل نظراً لفقدان الثقة بسبب الاوضاع العربية الراهنة .

ـ الحل يكمن في تعريب العمالة بالدولة واحلالها محل العمالة الآسيوية مع العمل على تغيير نظرة المجتمع الى الحرف البسيطة ، وانشاء معاهد مهنية والالتزام بقوانين العمل .

رأي خالد حسن صالح ، مدير ادارة التعاون في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية :

ـ تواجه الدولة مشكلة خطيرة يجب محاربتها لئلا يتحول المواطن الى « اقلية » في وطنه .

ـ الحل يكمن في تشجيع المواطن على الالتحاق بالمجالات اليدوية والحرفية وان تقوم وزارة التربية من خلال المناهج الجديدة بكسر الحاجز النفسي للمواطن تجاه العمل الصناعي واليدوي ، وكذلك احلال العمالة العربية ، وكذلك الحد من ظاهرة التأشيرات الجماعية بقدر الامكان . وكذلك وضع حوافز وتسهيلات للصيادين والمزارعين من المواطنين للاستمرار في اعمالهم بدلاً من العمالة الآسيوية التي تحل محلهم .

اسباب تدفق العمالة الاجنبية : تحملهم الاعمال الشاقة في طقس يتميز بالارتفاع الكبير في درجات الحرارة والرطوبة ، ورخص تكاليف سفرهم ، ورخص اجورهم ، وقبولهم الاقامة في صناديق خشبية في اماكن العمل . وتجار التأشيرات ، وقيام المواطنين بترك مهنة الصيد والزراعة .

آراء المواطنين بالعمالة الآسيوية داخل البيوت

قال الرائد يوسف الشمري مدير مرور ابو ظبي : ان اقبال الاسر المواطنة على استخدام العمالة الآسيوية داخل البيوت يرجع الى عهد قديم وعلاقات طيبة بينهم وبين الهنود نظراً للفكرة السائدة عنهم بأنهم مسالمون ، وهذا غير صحيح خاصة بين خدم البيوت .

وتحدث المشاكل لأن كثيراً من المواطنين يستخدمون العامل ولا يعرفون عنه غير اسمه الاول ، كما انهم لا يعرفون حالته الصحية .

قال سعيد عتيق الوكيل المساعد لدائرة الماء والكهرباء في ابو ظبي : إن تعوّد الاسر المواطنة على استخدام العمالة الآسيوية في المنازل يرجع الى عهد قديم بسبب كثرة الاسفار الى الباكستان والهند ، كما ان الاسر المواطنة وجدت في هذه العمالة الطاعة والرغبة في المعايشة ، يضاف الى هذا قلة الايدي العربية في هذا المجال ، ورخص اجور العمالة الآسيوية .

اللغة العربية تمر بأزمة حقيقية نتيجة تغلغل هذه العناصر الآسيوية داخل البيوت وخارجها ، نحن نعيش وسط طوفان من اللغات الاجنبية واذا استمر الوضع على حاله فسيتحدث اطفالنا « الاوردو » افضل من العربية .

الحل في استخدام عمالة عربية في المنازل حتى لو دفعنا اجوراً أعلى .

قالت المهندسة شهلاء خليفان مديرة المنطقة الغربية بوزارة الزراعة : العمالة الآسيوية داخل بيوت المواطنين اخطر امراض مجتمعنا ، الاسر تتكل عليهم كثيراً ، وخفّ اتكالنا على انفسنا ، واصبح استخدامهم نوعاً من الحتمية الاجتماعية ، وهذه العمالة تجلب معها امراضاً صحية واجتماعية . والمرأة هي سبب البلاء في جلب العمالة الاجنبية داخل البيوت وخاصة المرأة غير الموظفة ، ولا اجد اي عذر للمرأة الخليجية غير الموظفة في تشغيل خدم لديها ، وعدم القيام بأعمال البيت وتربية الاطفال ، كما أن العمالة الاجنبية داخل بيوتنا تشكل خطراً على تقاليدنا وعاداتنا العربية الاسلامية وانا لا افهم كيف تسمح زوجة مسلمة

لنفسها بأن يكون لديها خدم من الرجال الاجانب في المنزل . واخيراً هناك خطر العقد النفسية التي تنشأ عند الاطفال نتيجة اهمالهم وتركهم للخادمات .

وتدعو المهندسة الى التخلص من خدم البيوت فوراً ، كما تدعو وزارة العمل للتحقق من حاجة كل اسرة للخدم وعدم السماح بتشغيل الخدم الا للمرأة العاجزة او لمن لديها اكثر من ستة اطفال ، ولهؤلاء ترى ضرورة الاستعانة بمربية عربية .

الامراض والجرائم الوافدة

يقول د. صبري واصف مدير الطب الوقائي بمنطقة الشارقة الطبية : ان الاخطار الصحية التي تحملها العمالة الآسيوية متعددة، وكثير من هؤلاء العمال مصابون او ينقلون اوبئة الملاريا والتيفوئيد والجذام والسل والامراض الطفيلية والامراض الزهرية ، واكثر هذه الامراض انتشاراً الدرن الرئوي الذي يرجع الى ظروف العمال المعيشية السيئة حيث يتكدسون في اماكن غير صحية وبمجموعات كبيرة ، ولقد اتخذت وزارة الصحة هذا العام قراراً بتسفير المصابين بالسل الى بلادهم .والغريب ان وزارة العمل او الصحة لا تفرض على العامل الآسيوي فحصاً طبياً شاملاً قبل منحه اذن الاقامة والعمل ، وهذا امر يجب تطبيقه فوراً ، ومن الجدير الاشارة الى ان عدداً كبيراً من خدم المنازل مرضى وقد ينقلون هذه الامراض لأفراد الاسرة.

ويشير عدد من المواطنين من بينهم اعضاء في المجلس الوطني الاتحادي الى الجرائم التي ترتكبها العمالة الآسيوية كالتزوير والاغتصاب والسرقات ويعتبرونها سبباً وجيهاً من اسباب ضرورة وضع حد لتدفق العمالة الاجنبية الى البلاد ويطالبون في الوقت نفسه بالتأكد من حسن سلوك العامل الاجنبي قبل ادخاله للبلاد كما يطالبون بتقوية حرس الحدود والشواطىء لوقف التسلل الاجنبي للبلاد .

وصف لاوضاع مدينة « الباتان »

تقع مدينة « الباتان » في ضواحي مدينة العين في امارة ابو ظبي وتضم هذه المدينة نحو ٤٠ الف رجل (ذكور فقط) من قبائل « الباتان » التي تعيش على الحدود بين باكستان وافغانستان . كل مساكن المدينة من الاخشاب والسعف والالمنيوم التي صنعها « الباتان » بأنفسهم . وكل منزل عبارة عن غرفة فسيحة امامها فناء واسع وحمام صغير ، وتضم الحجرة الواحدة ثلاثين عاملاً في المتوسط ، وترتفع فوق كل بيت رايات ذات الوان مختلفة وترمز كل راية الى القبيلة التي ينتمي لها سكان البيت . ويعتبر سكان المدينة مجتمعاً قبلياً له تنظيماته الهرمية وقياداته كما في بلادهم الاصلية تماماً . ولقد اقام « الباتان » هذه المدينة على اراضي الدولة بدون تصريح من البلدية ، ويشكو عمال « الباتان » من عدم تقديم البلدية اية خدمات لهم كالماء والكهرباء . وتضم المدينة عدداً كبيراً من « الباتان » المتسللين او الذين يقيمون في البلاد بطريقة غير مشروعة بعد انتهاء اقامتهم الشرعية نظراً لعدم حصولهم على

عمل جديد. ولقد ألقت الشرطة القبض على ٩٠٠ مخالف لشروط الاقامة في احدى حملاتها التفتيشية ، ويرى العقيد سالم التاجر نائب مدير شرطة العين ان هؤلاء الآسيويين حملوا معهم مشاكل خطيرة تنتج عن صراعاتهم وخلافاتهم القبلية ، لذلك تقع بينهم جرائم الثأر وكذلك يرتكبون جرائم اخلاقية كثيرة ، والمدينة مأوى للمخالفين والمتسللين والمجرمين الذين تحميهم قبيلتهم داخل المدينة ، غير ان جهاز امن الامارات يستطيع بسهولة دخول المدينة وتفتيشها في اي وقت يشاء .

ملاحظة : (لعضو فريق الاستقصاء الميداني الذي زار المنطقة) :

لقد لمسنا نبرة تهويل شديدة في تحقيق الصحيفة حول هذه المدينة والتي لا تتعدى كونها منطقة سكن عمالية عادية وفقيرة جداً .

الازمة السكانية كيف نعالجها ؟

تحقيق من خمس حلقات اعدته جريدة «الخليج» التي تصدر بالشارقة بتاريخ ٢٩ / ٥ / الى ٣ / ٦ / ١٩٨٢

المشاكل الاجتماعية

ان استقدام الوافدين من الذكور في سن العمل بدون عائلاتهم وإن كان يقلل من اعباء التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية بشكل عام ، الا ان التكاليف الامنية والمشاكل الاجتماعية الناجمة عن هذه الحالة تكون عالية خصوصاً في اوقات الركود الاقتصادي (كما حصل عام ١٩٧٧ في الامارات العربية) حيث صاحبت الازمة اشكال متعددة من البطالة ومن الزيادة الكبيرة في عدد الجرائم الواقعة على المال والنفس بشكل خاص .

آراء الاجانب

سفير بنغلاديش لدى الامارات : فسّر محبوب الحق سفير بنغلاديش في الامارات ظاهرة العمالة الاجنبية بأنها ظاهرة مؤقتة ولا تشكل اي تهديد سياسي او اجتماعي او اقتصادي ، وقال نحن نلتزم بما تقرره الحكومة في قوانينها ونتعاون معها في تقديم اعداد كبيرة من المطلوبين للعمل لاختيار المناسبين منهم . ولا توجد اتفاقية عمل رسمية بين البلدين ، ولكن هناك اتفاقات منفردة تعقد مع الوزارات المحتاجة للعمال ، ودور السفارة تهيئة عدد كافٍ من العمال لمقابلة اللجنة الخاصة .

وتحتفظ سفارتنا بعلاقات وطيدة مع العمال البنغاليين في الامارات وتسعى لتأمين اعمال مناسبة لهم ، كما تنظر في مشاكلهم وتساعدهم في حلها بالاتصال مع الشركات المعنية اولاً ثم عن طريق وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

اما المشاكل التي يواجهها العمال البنغاليون فتأتي نتيجة لكون ٥٠ بالمائة منهم اميين وبالتالي يجهلون القوانين ، وتعاني السفارة من هذا لأن عليها القيام بتوعيتهم وارشادهم لما هو شرعي وغير شرعي في دولة الامارات . وطلب السفير الاتصال بالسفارة عند القبض على عامل بنغالي لعدم وجود جواز سفر معه وقبل تسفيره لتتم تسوية مشكلته .

ودافع عن مواطنيه بالقول ان العمال البنغاليين اقل نسبة من مرتكبي الجرائم والارخص من حيث الاجور، ونسبة تسلل البنغاليين قليلة جداً نظراً لبعد بنغلاديش عن الامارات .

وقال ان لغة الشارع السائدة ستختفي لأن الناس سيرحلون بعد انتهاء الحاجة اليهم ، « ان معظم الموجودين حضروا للعمل وهم يحضرون مؤقتاً ويغادرون عند انتهاء اعمالهم ويأتي غيرهم ممن تحتاج اليهم الدولة . ولكن لماذا لا نستثمرهم بابقائهم لأن هذا اكثر فائدة من الناحية الاقتصادية » ؟

وقال ان ٩٠ بالمائة من العمال البنغاليين الموجودين في الامارات لا يهتمون بالسياسة لعلمهم انهم مقيمون بشكل مؤقت في الامارات .

السفير الهندي لدى الامارات : استقدام عمالة اجنبية ليس مشكلة . وهي حالة طبيعية في فترات التنمية ، وتاريخياً حصلت في المانيا وفرنسا وغيرهما ، وزيادة اعداد العمال الاجانب في الخليج يعود للتوسع في المشروعات ، وكل من يأتي للخليج يأتي بموافقة السلطات الخليجية . والهنود موجودون هنا لأنهم يحتاجونهم ، وفي اللحظة التي تنتهي فيها هذه الحاجة سيعودون لبلادهم ، وعادة ما يرحل العامل الهندي الا اذا توفر له عمل جديد . ولقد ابلغنا وزارة العمل بأننا لا نحمي اي عامل يقيم في البلاد بصورة غير شرعية .

وتقوم السفارة بمساعدة العمال الهنود في حل مشاكلهم وهي مشاكل عامة ، منها اخلال الطرف الثاني بعقود العمل وتغيير طبيعة العمل بعد الحضور ، وعادة ما نتصل بالشركة مباشرة لحل الاشكال واذا فشلنا نحول الامر لوزارة العمل .

لا توجد اتفاقيات لاستيراد العمال ولكن هناك اتصالات بالوزارات ، وهناك مكاتب توفر العمال في الهند ومكاتب توفر التأشيرات في الامارات ، وبعد وصول العمال تكون المسؤولية بيد السلطة هنا في الامارات ، ونحن نؤيد اقتراح ان تتولى السفارة استيراد العمال بدلاً من مكاتب الاستخدام .

لا نسمح للعامل الهندي بالخروج الا اذا كان لديه عقد عمل متضمن نوع العمل والاجر والامتيازات ، ونشترط ان يكون العقد مكتوباً باللغتين لكي يعرف العامل شروط العقد قبل التوقيع .

واعطى السفير سببين لارتفاع نسبة الهنود بين مرتكبي الجرائم : الاول كثرة عددهم نسبة للعمال الاجانب ، والثاني طبيعة الظروف التي يعيشون فيها ، اذ ان معظهم يحضرون

بدون عائلاتهم ووسائل الترفيه محدودة جداً ، والمناخ قاس ، ولكن لو تفحصنا هذه الجرائم لوجدنا انها ليست كبيرة .

حكومة الامارات تقدم للعمال الهنود امتيازات ومدارس ومراكز اسلامية والهنود سعداء للاقامة هنا .

السفير الباكستاني لدى الامارات : مشكلة العمالة الاجنبية غير مجدية وغير خطرة الى الحد الذي يصورونه وهي اشبه بوجع الاسنان سرعان ما ينتهي . والعمال الباكستانيون يعرفون انهم قادمون لتنفيذ عمل ويغادرون عند انتهائه . ونحن نشجع شعبنا على العمل في الامارات وعلاقاتنا بهذه الدولة خاصة ووثيقة .

اهم المشاكل التي يتعرض لها العمال الباكستانيون كون الكفلاء لا يلتزمون بالعقود ، والاجور لا تدفع في اوقاتها ، والعمال لا يعملون في الاعمال التي حضروا من أجلها . ونعرف هذا من خلال مراجعاتهم للسفارة .

لغة الشارع في اي مكان لغة الاغلبية ، والاغلبية في الامارات من الاجانب ومن الطبيعي ان تتأثر لغة الشارع بلغة الاغلبية .

الباكستانيون المقيمون بشكل غير شرعي جاؤوا لتنفيذ مشروعات ويبحثون عن عمل بعد انتهائها رغبة في تمديد اقامتهم ويلقى القبض عليهم فيصبحون غير شرعيين .

لا اتفق مع الرأي القائل بوجود تأثيرات سلبية للعمال الاجانب على المجتمع الخليجي ، نحن مسلمون ولا نختلف كثيراً معهم في العادات والتقاليد وبالتالي فوجود العمال الباكستانيين لا يهدد الخصائص الاجتماعية للدولة كما انهم لا يهددون الامارات سياسياً او ثقافياً .

آراء العرب

سفير المغرب : هناك بضعة مئات الآلاف من العمال المغاربة يعملون خارج الوطن العربي ومعظمهم فنيون ويحملون مؤهلات ، ويمكن الاستفادة منهم في الاقطار العربية بدلاً من تركهم في الدول الغربية ، وقد تم الاتفاق على افتتاح خط جوي بين المغرب والامارات وثمن التذاكر تشجيعي للعمال المغاربة (٦٠ بالمائة من قيمة التذكرة الفعلية) .

الخبير يونس الشريف : الامر المحيّر وجود ٣ ملايين عربي يعملون في بلاد اجنبية و٣ ملايين اجنبي يعملون في البلاد العربية . وهناك تشابه في المهن التي يعمل بها كل من الطرفين . فمن بين كل ٣ بنايات في فرنسا هناك بناية بناها عمال عرب ، واعتقد ان العمال العرب في اوروبا سيقبلون بدون تردد القيام بالاعمال نفسها في الوطن العربي ، ومن الضروري احلال العمالة العربية خلال السنوات القادمة عن طريق تثبيت اعداد غير العرب واغلاق الباب امام المزيد منهم ، ثم احضار عمال عرب .

السفير التونسي : وقعت تونس والامارات اتفاقية لتنظيم استخدام واستقدام العمال قبل ٤ شهور ، ونحن على استعداد تام لتوفير المتخصصين والماهرين لجميع الاقطار العربية ولو ادى هذا الى تعطيل بعض المشاريع في تونس . وهذا الامر ينسجم مع سياستنا القومية حيث نعطي الاولوية الآن للتشغيل في البلاد العربية .

وقد انشأنا في سفارتنا ملحقية عمالية فيها مستشاران : واحد للتعاون الفني والآخر للتعاون المهني ، ونحن لا ننتظر الطلبات بل نبادر بالاتصال مع مختلف الجهات . ونقدم لكل عامل تونسي يحضر للعمل في الامارات سلفة نقدية حال وصوله كما يتم تخفيض قيمة تذاكر السفر له ولعائلته .

اجراءات مطلوبة للحد من العمالة الاجنبية

طالبت وزارتا التخطيط والعمل في دولة الامارات بتشكيل لجنة من عدة وزارات مهمتها دراسة الطلبات المقدمة لوزارة العمل للحصول على تأشيرات ، خاصة الجماعية على ان يفرض على كل صاحب عمل تقديم ضمان مالي من بنك معتمد يعادل قيمة تذاكر سفر العمال المصرح باستخدامهم بعد انتهاء خدمتهم . كما تمت المطالبة بفرض جزاءات رادعة على المتاجرين بالتأشيرات والعمال الهاربين ، والسرعة في انشاء الملحقيات العمالية في سفارات الامارات في الخارج ، بحيث يكون استقدام العمال الاجانب باشراف هؤلاء الملحقين العماليين .

كما تمت المطالبة بترحيل العمال الذين اصبحوا في حالة بطالة نتيجة افلاس او تصفية المؤسسات او الشركات التي احضرتهم وذلك على نفقة الدولة .

كما تم وضع اجراءات للحد من التضخم في وجود عائلات العمال الاجانب ووجود الخدم ، منها انه لا يجوز احضار العائلة لمن تقل رواتبهم عن ٣٥٠٠ درهم باستثناء الحاصلين على مسكن . وان لا يسمح للاسرة المواطنة التي يقل دخلها عن ٤٠٠٠ درهم بخلاف السكن باستقدام خادمة . وان لا يزيد عن خادمين الا اذا كان هناك اكثر من زوجة .

للتنمية ضريبتها : والطابور الخامس مظلوم

مقابلة مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية القطري نشرت في
مجلة « صدى الاسبوع » البحرانية بتاريخ ١ / ٦ / ١٩٨٢

المخاطر السياسية

نستغرب ونستنكر في آن واحد ما يطرحه البعض من أن للعمالة الاجنبية مخاطر آنية ومستقبلية في الخليج ، وينسى هؤلاء او يتناسون اننا نجلب الأيدي العاملة بارادتنا ايضاً .

ليس منطقياً القول بأن تزايد العمالة الاجنبية ليس عفوياً وانه ضمن خطة مرسومة للسيطرة تدريجياً على المنطقة او غير ذلك من الاقوال التي لا اساس لها من الصحة .

ـ اننا نستغرب قول البعض ان العمالة التي نستوردها من جنوب شرقي آسيا ، الكوريين وغيرهم ، هم في حقيقة الامر فئات من العسكريين الذين يشكلون طابوراً خامساً لأمريكا او غيرها من البلدان عندما تقرر هذه البلدان التدخل في المنطقة لاحتلال منابع النفط .

ـ الكوريون الذين قيل بأنهم يشكلون طابوراً خامساً نفذوا في اقطار الخليج مشاريع عديدة بسرعة وباتقان وبكلفة اقل مما تطلبه الشركات الغربية الاخرى وبعد ان انجزت تلك المشاريع رحلوا ، فكيف يكون هؤلاء طابوراً خامساً ونحن بارادتنا الكاملة نجلبهم وبارادتنا الكاملة ننهي وجودهم دون ادنى مشاكل .

ـ مثال آخر ، العمالة الهندية تشكل نسبة كبيرة من العمالة الآسيوية في بلدان الخليج ، هل يمكن أن نقول بأن للهنود اغراضاً سياسية او اهدافاً للسيطرة على المنطقة ، بالطبع مثل هذا الكلام مرفوض ، لأن الكلام ليس موضوعياً ولا منطقياً ، فعلاقتنا بالهند قديمة ، بل تاريخية وهي قائمة منذ بدايتها على الاحترام المتبادل والعلاقات الطيبة والمصالح المشتركة .

ـ وبالنسبة للبلدان الآسيوية غير العربية فإن علاقاتنا الوطيدة والموغلة في القدم مع بعض البلدان تحتم علينا التعاون وتبادل المصالح المشتركة ، من هذا المنطلق لا يمكن بأي حال من الاحوال ان ندير ظهورنا لأهل هذه البلدان بمبررات لا اساس لها من الصحة ولسنا مقتنعين بها او ببعضها .

البديـل

ـ مع افتراضنا جدلاً بأن هناك بعض المحاذير والمخاطر من استخدام العمالة الاجنبية فإن السؤال المطروح اين البديل ؟ العمالة العربية لها مشاكلها كذلك ، وتحمل المشاكل جزء من ضريبة التنمية ، وهذه المشاكل قد تتمثل في مشاكل صحية او نفسية او اجتماعية او غيرها .

ـ صحيح ان تشريعاتنا للعمالة تنص صراحة على ان حق العمل للمواطن اولاً وللعربي ثانياً وللاجنبي ثالثاً ، كما أننا وفرنا كل التسهيلات لاستقدام العمالة العربية ، والاجراءات التي تتم خلال شهر او اكثر للاستعانة بعامل اجنبي تتم للعامل العربي في نصف المدة او اقل ، ولكن هذا التوجه لا يعني بأي حال ان نطرد العمالة غير العربية من بلداننا ، فهذا الاتجاه لا يفيدنا ولا يخدم مصلحتنا القومية .

ـ عندما نتوجه لاستقدام العمالة العربية تواجهنا بعض الصعوبات ، وقعت قطر اتفاقيات مع خمسة اقطار عربية هي مصر ، السودان ، المغرب ، تونس والصومال لتصدير

فائض عمالتها الينا ، ولكن وجدنا ان نسبة ما تصدره تلك البلدان لا يكفي .

ـ ان استقدام عامل مغربي للخليج يكلف المتعهد او صاحب العمل اكثر من اي عامل آخر ، تذكرة السفر مرتفعة رغم قرار ملك المغرب بتخفيض قيمة التذاكر ٤٠ بالمائة للايدي العاملة المغربية .

ـ هل تستطيع الايدي العاملة العربية التي كانت تعيش في باريس وغيرها من بلدان اوروبا ان تعيش في اقطار الخليج ؟

ـ العمالة الاجنبية تقبل القيام بأعمال لا يقبل القيام بها العامل المواطن او العامل العربي ، وان قبلها العربي فإنه يريد اجراً عالياً ، لقد استقدمنا العمالة الماهرة ونصف الماهرة من الهند وباكستان وبنغلاديش وغيرها ، اولاً ، نظراً لتدني مستوى الدخل في هذه البلدان مما يجعل العمال يقبلون اجوراً اقل من اجور العمال العرب .

ـ اتبعنا اكثر من حل لتوفير العمالة التي نحتاجها ، فتحنا الابواب دون قيود للعمالة العربية ، واستعنا بالعمالة غير العربية ، وقمنا باستخدام التكنولوجيا الحديثة التي لا تعتمد على ايد عاملة كثيرة .

ـ ليست لدينا اية تحفظات على العمالة العربية وليس صحيحاً اننا نستعين بالعمالة غير العربية لأن الوافدين العرب قد ينقلون الينا مشاكلهم السياسية .

ـ لا نحبذ ان نفرض على المتعهد او صاحب العمل ان يأتي بعرب دون غيرهم تكون تكلفتهم اعلى من الاستعانة بالعمال الآخرين ،ومن حق القطاع الخاص ان ينجز المشروع بأقل التكاليف وبسرعة وباتقان وبأيد عاملة رخيصة ، ولكننا كدولة نعمل على ان تكون هناك موازنة بين العمالة العربية وغير العربية .

تصريحات اعضاء المجلس الوطني لدولة الامارات

تحقيق أعدته جريدة «الاتحاد» ابو ظبي بتاريخ ٣/ ٦/ ١٩٨٢

أتم المجلس الوطني الاتحادي مناقشة موضوع العمالة الوافدة بجميع ابعاده وجوانبه ، واسفرت مناقشات المجلس عن مجموعة من التوصيات وتقارير اللجان المتخصصة في جلسة سرية .

قال السيد عيد بخيت المزروعي النائب الثاني لرئيس المجلس الوطني الاتحادي

ـ إن القول بوقف استقدام العمالة الوافدة قول قاصر لأن هذه العمالة تسهم في خدمة الدولة في جميع المجالات نظراً لظروفنا السكانية الخاصة ، ولكن لهذه العمالة سلبيات ومن هنا

تنبع ضرورة وضـع ضوابط واجـراءات حازمـة بحيث ينتهي وجود هـذه العمالـة على ارضنـا بمجرد انتهاء دورها او الاعمال المكلفة بها .

ـ يجب ان يكون هناك توازن في اعداد العمالة الوافدة من مختلف الجنسيـات وبحيث لا تزيد نسبة ابناء اي جنسية وافدة عن نسبة السكان الاصليين .

ـ ومن الضروري احكام الرقابة المفروضة على منافذ الدولة وحدودها .

ـ ومن الضروري فرض عقوبات رادعة على العمـال الذين يهـربون من كفـلائهم وعلى اصحاب الاعمال الذين « يفرّطون » في عمالهم او يتاجرون بالتأشيرات .

ـ والمطلوب الاهتمام بجلب العمالة العربية في مختلف المجالات في المرحلة القادمة .

ـ وضرورة ان يكون لسفاراتنا في الخـارج دور كبير عنـد التعاقـد مع العمـال الوافـدين وذلك للتأكد من حسن سيرهم وسلوكهم وخلوهم من الامراض .

وقال الشيخ عبد الجبار الماجد مدير عام الأوقاف والشؤون الاسـلامية وعضـو المجلس الوطني الاتحادي

المشكلـة قتلت بحثاً واعدت لها حلول كثيرة ، والحل الامثل في نظري هو ان يتنبه كل مسؤول الى هذه « الكارثة » ،ولا اسميها مشكلة ، بحيث نعمل من الآن على الحـد من هذه الهجـرة المخيفة ووقف السبـاق المحموم بـين الشركـات الكبـرى العـاملة في الـدولـة في جلب العمالة الاجنبية والتي لا تهدف الا لمصلحتها ومكاسبها الخاصة .

وقال السيد عبيد الطاير عضو المجلس

ـ لا بد من تنظيم العمالة الوافدة وتنظيم وجودها ، ويجب ان تحدد الحكومة السيـاسات التالية :

ـ تحديد سياسة الحكومة بالنسبة للقطاع الخاص وممارسة التجارة في البلاد .
ـ الغاء نظام كفيل نفسه لأن كفيل نفسه يحق لـه كفالـة الآخرين ، وهـذا يشكل تسيبـاً واضراراً بالقطاع الخاص وبالمواطنين .

ـ وضع سياسة تعليمية تحدد من يستحق التعليم على ارض هذه الدولة .
ـ تحديد سياسة العلاج المجاني فهل يكون للمواطن ام للجميع .
ـ فرض عقوبات قاسية ضد الهاربين من كفلائهم .

ـ تقويم المشروعات الكبرى التي تقيمها الدولة ومعرفة جدواهـا الاقتصاديـة واخطارهـا والاجابة عن تساؤ ل ما اذا كانت هذه الصناعات تساوي الاضـرار الاجتماعيـة والامنية والتي تقع بسبب وجود الايدي العاملة الاجنبية .

ـ استخدام التقنية والوسائل الحديثة والآلات الكفيلة بسد حاجة العمل والتخفيف قدر الامكان من الاعتماد على الايدي العاملة الاجنبية .

ـ وضع نظام اتحادي لربط الدولة بشبكة مواصلات قوية للاقلال من الاعتماد على السائقين الاجانب وسياسات الاجرة الموجودة حالياً .

ـ اعطاء الاولوية للجنسيات العربية للعمل بأي مكان بالدولة وخصوصاً في القطاع الاقتصادي (مصارف وشركات تأمين وشركات نفط) .

قال السيد خليفة محمد خليفة عضو المجلس

بعد الاشارة الى التدفق الهائل للعمالة الاجنبية وما يترتب عن ذلك من اخطار سياسية واقتصادية واجتماعية وامنية نود عرض بعض الحلول ، واهمها: احلال العمالة العربية محل الجنسيات الاخرى . فمن الناحية الانتاجية العرب أكفأ ومن الناحية القومية العرب احق من غيرهم ، ومن المطلوب غربلةالقوانين والانظمة الحالية والمتعلقة باستقدام العمالة الاجنبية ، وعدم الاخذ بأقل الاسعار لشركات المقاولات حيث ان العمالة العربية تكلف اكثر من الاجنبية ، والسعر الاقل يكون دائماً على حساب المصلحة العامة ، وعلينا ان نمنع تنازل الكفيل عن مكفوله لكفيل آخر ، وكذلك وقف مخالفات المقاولين في الحصول على تأشيرات جماعية تفوق حاجتهم من العمال وتكفيلهم دفع تكلفة عودة العمال بعد انتهاء المشاريع .

وقال السيد صالح احمد الشال عضو المجلس الوطني

يوجد نحو ٢٠٠ الف وافد عاطل عن العمل ، ويعمل في المرافق الاتحادية نحو ٦٠ الف اجنبي بينما يعمل ٥٠ الف اجنبي في الدوائر المحلية للحكومات في الامارات العربية .

وتوضح لنا هذه الارقام مدى الخطورة التي تحيط بدولتنا من الداخل ، واذا كنا ندرك ان الكثرة هي الغالبة فمعنى هذا انه سيأتي يوم تنقلب فيه الموازين لغير مصلحة الوطن ومواطنيه .

وقال السيد خليفة خميس مطر عضو المجلس الوطني

لا شك ان خطر العمالة الآسيوية لا يمكن السكوت عنه ، واصبحت لغتنا وعاداتنا العربية السمحة مهددة بالضياع ، واصبح التحكم بكل مصادر رزقنا بيدهم وهذا مكمن الخطورة .

يجب منع الوزارات والمؤسسات من استجلاب اي عمالة آسيوية بعد اليوم ، وان تقوم البلدية بمنع استخدام اي عمالة آسيوية الا في الاعمال البسيطة كالنظافة ومنع استخدام الخدم والسائقين داخل المنازل نهائياً ، والحد من العمالة الموجودة غير العربية تدريجياً .

وقال عضو المجلس الشيخ راشد محمد سيف

لا شك ان خطر العمالة الآسيوية اصبح لا يمكن السكوت عنه فأصبحنا نخاف على اولادنا في الشوارع من الحوادث المرورية والاخلاقية ، ويجب ان نبدأ بالحد من هذه العمالة في منازلنا وبعدها يمكن تدريجياً توطين وتعريب الوظائف ، ولنبدأ بالجهات الحكومية والمؤسسات ثم الشركات وبعدها سوف تعيش بلادنا في أمان .

وقال السيد سيف سلطان عضو المجلس الوطني

لا شك ان للعمالة الاجنبية تأثيرها السلبي على مجتمع الامارات ، ونرى ان ٩٠ بالمائة من هذه المشكلة من مسؤولية قطاع المقاولات والبناء لأنه يحتاج الى الايدي العاملة الوافدة، وبادخال الميكنة والتكنولوجيا سواء في اعمال المقاولات او المشاريع الصناعية يمكن تقليل الحاجة الى الايدي العاملة الوافدة .

ولا بد من قيام حملات توعية اعلامية للتقليل من استخدام الخدم والسائقين وغيرهم داخل المنازل ، والعمل تدريجياً لاحلال العمالة العربية محل غير العرب وتوظيف المواطنين والعرب بالوظائف الرئيسية في المنشآت المختلفة .

ويجب الا يكون معيار الفوز بالمناقصة السعر الاقل ، ولكي نتمكن من مطالبة الشركات بتشغيل العمال العرب الاكثر اجراً يجب ان نضع بنداً في المناقصات ، انه سيتم رصد مبلغ اضافي في التكاليف مقابل تشغيل العرب وادخال الميكنة .

واقترح عبدالله السلامي عضو المجلس ، وقف منح التأشيرات العمالية لمدة سنتين حتى يمكن تنظيم العمالة الموجودة داخل الدولة وزيادة عدد العاملين في حرس الحدود والسواحل .

القوى العاملة بين التخطيط الشامل والمرحلي

عمر عباس العيدروسي

صحيفة « الاتحاد » ١٠ ٦/ ١٩٨٢

تطرّق هذا المقال في بعض جوانبه الى النقاط التالية حول العمالة الاجنبية :

ـ ينبغي الا يبتعد موضوع تزايد العمالة الاجنبية عن موضوع التعريب في جميع المرافق ، فإننا مدعوون لأن نجعل كل مظهر من مظاهر بلادنا عربياً كي لا تجتثه الاصابع الدخيلة ، وهذا يتطلب :

أ ـ يجب ان تكون جميع الوظائف الرئيسية ذات القدرة على اصدار القرارات وطنية اولاً وعربية ثانياً .

ب ـ ان المبدأ السائد في ان يكون المواطن مساعداً للأجنبي الى ان يتهيأ له التدريب الكافي يجب ان ينعكس ، فالمواطن يكون في الموقع الاول ويأخذ الاستشارة من خلال منظار وطني سليم .

جـ ـ يجب ان ترتفع اللوحات العربية على كل متجر ومخزن ومحو اللوحات باللغات الاجنبية .

د ـ احلال العنصر الوطني والعربي في الرقابة على مطاراتنا وموانئنا وحدودنا لأنها الواجهات التي تعكس اصالتنا .

هـ ـ تشجيع المواطنين المتخرجين للعمل في مختلف الحقول وتقديم الحوافز لهم حين تناط بهم الاعمال غير المكتبية .

و ـ ايقاف منح رخصة قيادة سيارة او شاحنة الا للمواطنين وابناء الاقطار العربية ، وعدم تجديد هذه الرخصة بعد مرور سنتين من صدور القرار الخاص بذلك .

ز ـ ترحيل اي اجنبي بعد انتهاء اي مشروع وعدم اعطاء اي عذر في تمديد خدماته الا في الوظائف التخصصية العليا .

حـ ـ فرض لغتنا العربية في جميع المراسلات والمخاطبات الرسمية وغير الرسمية .

ط ـ اقتلاع تلك الافلام والاغاني الاجنبية التي تصدح في اسواقنا ووسائل اعلامنا وتلك التي تعرض في داخل بيوتنا ، واذا كان لا بد منها فلتتم دبلجتها الى العربية مع امكانية وضع شريط باللغة الاجنبية .

قواعد اللغة « العربوردية »

(جريدة « الاتحاد » ، ابو ظبي دولة الامارات ، ٤ / ٦ / ١٩٨٢) .

ـ علماء اللغة في السوق المركزي يعكفون على وضع قواعد اللغة الجديدة !
ـ « العربوردية » تؤمن بحرية الفرد في النطق والنحو والاعراب !
ـ اقسام جديدة لتعليم اللغة الحديثة لمن لم يتعلمها بعد !

واعترافاً بالامر الواقع . . . ونزولاً عند ارادة الاغلبية . . . قررنا افتتاح قسم خاص لتعليم لغة العصر الجديدة . . لغة (السوق المركزي) والليلام . . والتي اطلق عليها اسم « اللغة العربوردية » . . وهي اللغة التي نشأت من الامتزاج العميق والتكامل الرائع بين لغة الاقلية (اللغة العربية) . . ولغة الاغلبية (اللغة الاوردية) . . !

قواعد اللغة الجديدة

عكف علماء اللغة في السوق المركزي على اللغة الجديدة فوضعوا لها القواعد وصنفوها تسهيلاً

للمتعاملين بها ، باعتبارها لغة الحاضر والمستقبل ووسيلة التفاهم الوحيدة بين الجماهـير في كل المواقع . . سواء أكانوا مواطنين ام وافدين . . ام متسللين . . وستطبع مناهج اللغة الجديدة وتوزع قريباً ، كما أن القسم الذي افتتحناه سيتولى استقبال طلاب تعلم اللغة مقابل (بيزات) قليلة !

وتمهيداً لافتتاح الدراسة رأينا عرض بعض قواعد اللغة الجديدة على هذه الصفحة حتى يتعرف القراءعلى ملامحها ويقارنوا بينها وبين معلوماتهم وخبراتهم المستقاة من الواقع الذي يعايشونه يومياً .

أ ـ الجملة المفيدة

هي كل جملة تتكون من كلمات لا معنى لها ولا يفهم منها حدوث فعل معين . . مثل :

ـ انا في موجود .
ـ هذا واجد خراب .
ـ ما يصير هالنمونة .
ـ رفيج سوى جنجال .

ـ اقسام الجملة :

تنقسم الجملة المفيدة السابق توضيحها الى قسمين : جملة اسمية وهي التي تبدأ باسم وجملة فعلية . . ولا بد ايضاً ان تبدأ باسم ، فاللغة (العربوردية) ترى ان الفعل لا يستحق ان يبدأ الجملة وأن الاسم هو الاهم ويجب ان يسبق الجميع :

امثلة الجملة الأسمية :

ـ ارباب واجد زين .
ـ ليلام كلش رخيص .
ـ تاكسي مافي وقف .

امثلة الجملة الفعلية :

ـ انت يشرب كولا الحين .
ـ أنا يبغي هذا حالاً .
ـ رفيج يسير بلاد اليوم .

ب ـ المبتدأ والخبر

كل جملة مفيدة تبدأ بـ(أنا) او (انت) او (هذا) وتنتهي بخبر يكمل المعنى حتى ولو كان غير مفهوم تسمى في اللغة (العربوردية) : المبتدأ والخبر . . مثل :

ـ انا رفيج مال انت .
ـ انت واجد مسكرة .
ـ ارباب ما في معلوم .

ج ـ اسماء الاشارة

لا يوجد في اللغة الجديدة سوى اسم اشارة واحد هو (هذا) ويستعمل في جميع الاغراض والاحوال !

فيقال للمفرد : هذا نفر . . . .
وللمفردة : هذا حرمة
وللمثنى المذكر : هذا تنين رفيج
وللمثنى المؤنث : هذا تنين حرمة
وجمع الذكر : هذا نفرات . . .
وجمع المؤنث : هذا واجد حرمة . . . . . !

د ـ المفرد والمثنى والجمع

لا تلجأ اللغة العربوردية الى التعقيد كما هو الحال في اللغة العربية فهي تؤمن بالتبسيط تسهيلاً للتعامل وتخفيفاً على عباد الله ، فليس في اللغة كلها سوى ثلاث كلمات فقط يمكن وضعها في صيغة الجمع (بيزة) وتجمع (بيزات) . . و(نفر) ويجمع (نفرات) ومصيبة وتجمع (مصيبات) . . . !!!

أما التعبير عن الجمع فيما عدا ذلك فيتم باستعمال كلمة (واجد) في حالات الجمع . . مثل :

واجد دكان . . واجد تاكسي . . واجد خراب . .

أما المثنى فيكتفى فيه ذكر الرقم الدال على المثنى توفيراً للوقت والجهد والاعراب . . فيقال : تنين رفيج ـ تنين درهم ـ تنين غرشة .

هـ ـ (هالنمونة) واخواتها

تدخل (هالنمونة) او احدى اخواتها على الجملة في كثير من الاستعمالات التي تختلف باختلاف الاحوال والظروف ويسمى الاسم الذي يليها (اسم هالنمونة)ويسمى الآخر(خبرها) وتنقسم اخوات (هالنمونة) الى قسمين : الاول يضم (هالنمونة ـ هالشكل ـ وما شابهها) والآخر يضم (غير نمونة ـ غير شكل . . وما شابهها) مثل :

ـ هالنمونة مب زين .
ـ هالشكل ما يصير .
ـ عطني قماش غير نمونة .
ـ ابغي قميص غير شكل .
ـ هذا حذاء غير قياس .

الاعـراب

انطلاقاً من مبدأ حرية الفرد وديموقراطية الكلام ، وضعت (اللغة العربوردية) لنفسها مبدأ متميزاً . . وهو حرية النطق وحرية الاعراب ، فليس في اللغة الجديدة قيود على الاعراب ولا علامات للتشكيل ويستطيع المتكلم بها نصب اورفع او جر أي كلمة حسب رغبته وامكانياته بحرية تامة ومن هنا يختلف اعراب وتشكيل الكلمات تبعاً لوجهات النظر المتباينة مما يؤكد النزعة التحررية التامة لدى اللغة الجديدة المتطورة . . . !

اخيراً فنحن لا نستطيع الا ان نرحب بكل جهد مخلص لوضع صيغة عملية للحوار بين الجماهير (العربسيوية) المتلاحمة في كل مكان !!!

اخبار متفرقة حول العمالة الاجنبية في الخليج العربي

انتقال العمالة العربية : اختتم المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لجامعة الدول العربية اجتماعاته يوم ٦ / ٢ / ١٩٨٢ في تونس وتبنى توصيات تدعو الى تسهيل انتقال العمالة فيما بين الاقطار العربية . (كويت تايمز ، ٧ / ٢ / ١٩٨٢) .

تدريب العمالة المحلية : طالبت وزارة الشؤون والعمل الاجتماعية الكويتية الاجهزة المسؤولة حكومية وغير حكومية بضرورة التركيز على التدريب لتوفير الرصيد البشري المؤهل والمدرب لكي يتم تنظيم وتخفيف العمالة الوافدة والتحكم في احتياجات سوق العمل في القطاع الاهلي بالكفاءات الوطنية والعربية . (الانباء الكويتية ، ٦ / ٦ / ١٩٨٢) .

عمالة هندية للسعودية : عرضت الهند على الحكومة السعودية ارسال بعض موزعي البريد الهنود لتطبيق نظام التوزيع البريدي للمناطق السكنية والمنازل ، وينص العرض على ان يقوم الموزعون الهنود بتدريب السعوديين في مدينتين او ثلاث قبل تسليمهم العمل بالكامل (كويت تايمز ، ٣٠ / ١ / ١٩٨٢) .

العمالة غير المشروعة : صرح السيد عبدالله الطيار نائب مدير دائرة الجوازات والجنسية في الكويت بأن عشرة آلاف عامل وافد يقيمون في البلاد بصورة غير مشروعة منهم ٦٤٤٧ عاملاً عربياً و٤٩٨٦عاملاً اجنبياً ، وأضاف ان دائرته تحقق بهروب الف عامل من مؤسسة هندية في الكويت ، وقال ان من ابرز المصاعب التي تواجه دائرته قيام الخدم الاجانب بتزوير تأشيرات الاقامة ، (كويت تايمز ، ٢٨ / ٣ / ١٩٨٢) .

تصدير العمالة الاجنبية : اتخذت الهند خطوات لزيادة تصدير العمالة ، وتم تشكيل لجنة عمل مختصة بالعمالة في الخارج لتلافي انخفاض مستوى تصدير العمالة الهندية ، وقررت اللجنة تجميع المعلومات حول اسواق العمالة الاجنبية وتسهيل اجراءات هجرة العمالة الهندية . (اراب تايمز الكويتية ، ٣١ / ٥ / ١٩٨٢) .

تصدير العمالة الاجنبية : تقول الصين أنها تعتزم تصدير العمالة الى الشرق الاوسط ، وقد كلفت شركتين قانونيتين في هونغ كونغ بالبحث عن اسواق لعمالتها غير المحدودة ، ولقد وجدت احدى الشركتين ٥٠٠ وظيفة لعمال صينيين في العراق وليبيا ، كما تجري الشركة الثانية مفاوضات لارسال ٣٥٠٠ صيني للعمل في اليمن الشمالي ،(آراب تايمز الكويتية، ٥ / ٢ / ١٩٨٢) .

كفاءة العمالة الآسيوية : قال السيد سعود الطلب الوكيل المساعد في وزارة التربية بالكويت ان العمالة الآسيوية متخصصة اكثر ، وان تشغيلها له مردود اقتصادي جيد ،واضاف ان قوة العمل العربية لا تمتلك المهارات المطلوبة ، وكان السيد الطلب قد رئس مؤخراً لجنة من وزارته زارت الهند وتعاقدت مع عدد وفير من السواقين والكهربائيين والنجارين والحدادين للعمل في المدارس الحكومية الكويتية وفي المؤسسات التعليمية الاخرى ، وعندما سئل عن سبب عدم تمكن قوة العمل العربية من القيام بهذه الاعمال قال « ببساطة لا تقدر العمالة العربية على شغل التخصصات التي نطلبها » ، (اراب تايمز الكويتية ، ١٤ / ٢ / ١٩٨٢) .

العمالة العربية : نفى العقيد خلفان خميس وكيل وزارة الداخلية بدولة الامارات العربية وجود اية مخاطر امنية وسياسية من العمالة العربية وقال ان اي كلام من هذا القبيل غير صحيح ومرفوض ، واضاف ان المخاطر التي تتعرض لها البلاد هي من جهات اخرى غير عربية وأكد على اهمية معالجة موضوع العمالة الاجنبية من قبل الجهات المعنية من خلال خطة مدروسة ، وقال ان وزارته رحبت بالاتفاقيات العمالية التي وقعتها وزارة العمل مع عدد من الاقطار العربية بشأن استخدام القوة العاملة العربية في الدولة ، وقال نحن بانتظار تطبيق بنود هذه الاتفاقيات ولا بد من الزام القطاع الخاص ايضاً بتشغيل العمالة العربية (الاتحاد، ابو ظبي، ٢٠ / ٤ / ١٩٨٢) .

العمالة غير المشروعة : قررت قطر القضاء على العمالة غير المشروعة فيها ، وصدرت اوامر للشرطة بالقيام بحملة منظمة للتأكد من أن كل اجنبي يعمل لدى كفيله ، ومن المعتقد ان آلاف الاجانب لا يعملون لدى كفلائهم الاصليين ، وينص قانون الكفالة الجديد على الترحيل و/ او الحبس لمدة ستة شهور لكل وافد لا يغادر البلاد بعد انتهاء المشروع الذي قدم للعمل فيه ، ويمنع القانون نقل الكفالة الا في حالات استثنائية ، واذا قرر وزير الداخلية ان نقل الكفالة يتوافق مع المصلحة الوطنية . (غلف تايمز ، اليومية القطرية ، ٦ / ٦ / ١٩٨٢) .

العمالة غير المشروعة : اعلن امين عام مجلس الوزراء الكويتي السيد عبد العزيز العتيبي ان دراسات وزارة التخطيط قد كشفت عن وجود اعداد كبيرة من اليد العاملة الوافدة ممن لا تحتاجهم البلاد ، وان غالبية هؤلاء يقيمون في الكويت بصفة غير مشروعة ويخالفون قانون الاقامة (الوطن الكويتية ، ٢٩ / ٥ / ١٩٨٢) .

تحويلات العمالة الاجنبية : ذكرت دراسة للبنك الدولي ان ما بين نصف مليون الى مليون باكستاني يعملون حالياً في اقطار الخليج العربي ، ويتكون ٨٤ بالمائة من هؤلاء من عمال الانتاج (٤٣ بالمائة غير مهرة و٤١ مهرة)، وما تبقى يعملون في الخدمات والاعمال المكتبية والمهن العليا، واظهرت

الدراسة ان العامل الباكستاني يحول لبلاده في المتوسط مبلغ ٢٨٠٠ دولار سنوياً ولمدة تتراوح بين سنتين واربع سنوات ، واظهر ميزان المدفوعات الباكستاني ان تحويلات الباكستانيين من اقطار الخليج العربي بلغت ٢ مليار دولار عام ١٩٨١ .

وذكرت الدراسة كذلك انه بين عامي ١٩٧٦- ١٩٧٩ قام ٥٨ الف عامل من بنغلاديش بالهجرة الى الشرق الاوسط ، ويشكل العمال البنغال ٢ بالمائة من العمالة الوافدة في تلك المنطقة ، وتعتبر العمالة البنغالية ارخص عمالة اجنبية في الشرق الاوسط ، ويعمل ٧٢ بالمائة من العمال البنغال كعمال بناء . وقدرت الدراسة تحويلات البنغال بمتوسط ٢٤٠٠ دولار سنوياً للعامل . (آراب تايمز الكويتية ، ٢٠ / ٥ / ١٩٨٢) .

ميكنة اعمال البناء : تدرس وزارة الاشغال العامة والاسكان في الامارات العربية المتحدة حالياً موضوع ميكنة اعمال البناء واستخدام الآلات والاجهزة الحديثة في اقامة المباني والمنشآت التي تتولى الوزارة تنفيذها ، وقد صرّح بذلك مدير ادارة العقود والمناقصات بالوزارة ، والذي اضاف بأن استخدام الميكنة في اعمال البناء سيقلل من استخدام الايدي العاملة الاجنبية بالدولة وتخفيف اعدادها في البلاد (**الاتحاد** ، ابو ظبي ، ملحق خاص عن المقاولات ومعدات البناء ، ٣ / ٦ / ١٩٨٢) .

اعلان لتوريد العمالة الاجنبية . القوى العاملة البنغلاديشية متوفرة وجاهزة للعمل خارج الحدود . ان شهرة الايدي العاملة البنغلاديشية في مجال الاعمال التي تتطلب الصبر والمثابرة معلومة للجميع بالاضافة الى الامانة والاخلاص ، وقد حدا هذا بالشركات والسلطات والحكومات في دول الشرق الاوسط وكثير من الدول الافريقية الى الاستعانة بها في دعم وتعزيز ميزان قوتها العاملة .

فإذا كان المطلوب هو تدبير قوى عاملة يمكن الاعتماد عليها مع قيام الرجل المناسب بالعمل المناسب .

واذا كان الامل ان تكون العمالة مسلمة ١٠٠ بالمائة فإن في الامكان تحقيق كل هذا بواسطة السيد « حبيب بهار » رئيس شركة خدمات التشغيل ص. ب ٩٣٥٢ ، تلكس ٤٠١٩٦٩ بهار اس جي برقياً حبيب بهار - جدة هاتف ٦٦٠١٢٩٤ ، والشركة توفر القوى العاملة من باكستان - الهند - الفيليبين - تايلاند - المملكة المتحدة وكثير من البلدان الاخرى » . (جريدة **الشرق الاوسط** ٣ / ٣ / ١٩٨٢) .

٢ - ٣ - اهم معالم القوانين والقرارات المنظمة للعمالة الاجنبية

تتشابه قوانين العمل والقواعد الادارية المنظمة للعمالة في البلدان العربية الخليجية الى حد كبير .لذا استقر الرأي على تقديم مقتطفات تفصيلية من قانون العمل والقرارات الوزارية بواحدة من البلدان الخليجية المشمولة بالدراسة ، على ان يكتفى بالنسبة للاقطار الاربعة الاخرى باظهار التمايزات الخاصة بها في قانون العمل والقواعد الادارية المنظمة للعمالة ، خاصة بالنسبة للاجانب ، ان وجدت .

وقد اخترنا دولة الامارات العربية المتحدة لتقديم مقتطفات تفصيلية من قانون العمل والقرارات الوزارية الخاصة بالعمالة ، حيث انها من اكثر الاقطار المشمولة بالدراسة استخداماً للايدي العاملة الاجنبية من ناحية ، كما ان قانون العمل الاتحادي بدولة الامارات هو من احدث القوانين بالمنطقة . وقد اقتصرنا على النصوص التي تتعلق بالعمالة الاجنبية ، وعلى هذا ، نقدم في هذا الجزء من الملف ما يأتي :

- مقتطفات من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل في دولة الامارات العربية المتحدة .

- مضمون القرار الوزاري رقم (٤٣ / ١) لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين وقواعد نقل كفالتهم ، دولة الامارات العربية المتحدة .

- مضمون القرار الوزاري رقم (٢٣ / ١) لسنة ١٩٨٠ بشأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين وقواعد نقل كفالتهم ، دولة الامارات العربية المتحدة .

- مقتطفات من قانون العمل العماني ، الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ .

- مقتطفات من قانون العمل في القطاع الاهلي رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ ، دولة الكويت .

- مقتطفات من قرار وزاري رقم (٩) بشأن اغلاق مكاتب التخديم الاهلية ، دولة الكويت .

- مقتطفات من قانون العمل رقم (٣) لسنة ١٩٦٢ ، دولة قطر .

- مضمون القرار الوزاري رقم (١٧) لسنة ١٩٧٦ ، بشأن الشروط والاوضاع التي تتبع عند تعاقد صاحب عمل مع متعهد لتوريد عمال اجانب له ، دولة البحرين .

دولة الامارات
قانون اتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل

مادة (٢)

اللغة العربية هي اللغة الواجبة في الاستعمال بالنسبة الى جميع السجلات والعقود والملفات والبيانات وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا القانون او في اي قرار او لائحة تصدر تطبيقاً لاحكامه ، كما تكون اللغة العربية واجبة الاستعمال في التعليمات والتعميمات التي يصدرها صاحب العمل لعماله ، وفي حالة استعمال صاحب العمل لغة اجنبية الى جانب اللغة العربية يعتبر النص العربي هو النص المعتمد .

مادة (٣)

لا تسري احكام هذا القانون على الفئات الآتية :

أ ـ موظفو الحكومة الاتحادية وموظفو الدوائر المحلية في الامارات الاعضاء في الاتحاد ، وموظفو البلديات وغيرهم من الموظفين والمستخدمين العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة الخاضعين لاحكام قوانين الخدمة الخاصة بهم .

ب ـ افراد قوات الشرطة والامن والدفاع .

ج ـ افراد اسرة واقارب واصهار صاحب العمل من العمال المقيمين معه في مسكنه الذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة اياً كانت درجة القرابة او المصاهرة .

د ـ خدمة المنازل الخاصة ومن في حكمهم .

هـ ـ العمال الذين يعملون في الزراعة او المراعي ما عدا الاشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها او الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

استخدام العمال

مادة (١٠)

في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الاولية في استخدام العمال على النحو التالي :

١ ـ للعمال العرب الذين ينتمون بجنسياتهم الى احد الاقطار العربية .
٢ ـ للعمال من الجنسيات الاخرى .

مادة (١٣)

لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الامارات العربية المتحدة الا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للاجراءات والقواعد التي تقررها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ولا تمنح هذه الرخصة الا بتوافر الشروط التالية :

أ ـ ان يكون العامل من ذوي الكفاءة المهنية او المؤهلات الدراسية التي تحتاج اليها البلاد .

ب ـ ان يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظم الاقامة المعمول بها في الدولة .

مادة (١٤)

لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على استخدام غير المواطنين الا بعد التأكد من واقع سجلاتها من أنه لا يوجد بين المواطنين في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرون على اداء العمل المطلوب .

مادة (١٥)

يجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الغاء بطاقة العمل الممنوحة لغير المواطن في الحالات الآتية :

أ - اذا ظل العامل متعطلاً عن العمل مدة تجاوز ثلاثة اشهر متوالية .

ب - اذا فقد شرطاً من الشروط التي منحت البطاقة على اساسها .

جـ - اذا تبين لها صلاحية احد العمال المواطنين للحلول محله ، وفي هذه الحالة يستمر العامل في عمله الى نهاية مدة عقده او بطاقة العمل الممنوحة له ، ايهما اقرب أجلاً .

مادة (١٦)

ينشأ بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية قسم خاص باستخدام غير المواطنين ينظم العمل فيه بقرار من الوزير .

مادة (١٧)

لا يجوز لأي شخص طبيعي ان يعمل وسيطاً للاستخدام او لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصاً له بذلك .

ولا يجوز اصدار هذا الترخيص الا للمواطنين وفي الحالات الضرورية التي تقتضي اصداره وبقرار من وزير العمل .

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويخضع المرخص له لاشراف الوزارة ورقابتها ولا يجوز منح التراخيص المذكورة اذا كان ثمة مكتب للتوظيف تابع للوزارة او لهيئة معتمدة منها ، يعمل في المنطقة وقادر على التوسط في تقديم اليد العاملة .

مادة (١٨)

لا يجوز لوسيط العمال او مورد العمال المرخص له ان يطلب او ان يقبل من اي عامل - سواء أكان ذلك قبل قبوله في العمل او بعده - اية عمولة او مكافأة مادية مقابل حصول العامل على العمل او

ان يستوفي من العامل اية مصاريف الا وفقاً لما تقرره او تصادق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ويعتبر العمال المقدمون من قبل وسيط الاستخدام او مورد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالاً لدى صاحب العمل لهم كل الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها ، وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون اي تدخل من وسيط العمل الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته .

مادة (١٢٨)

اذا انقطع العامل غير المواطن لغير سبب مشروع عن العمل قبل نهاية العقد المحدد المدة ، فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو باذن من صاحب العمل طوال سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل ، كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته خلال تلك المدة .

مادة (١٢٩)

اذا انذر العامل غير المواطن صاحب العمل برغبته في انهاء العقد غير المحدد المدة وانقطع عن العمل قبل نهاية مهلة الانذار المقررة قانوناً فلا يجوز له الالتحاق بعمل آخر ولو باذن من صاحب العمل لمدة سنة من تاريخ انقطاعه عن العمل . ولا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك ان يستخدمه او يبقيه في خدمته قبل نهاية تلك المدة .

مادة (١٣٠)

يستثنى من احكام المادتين ١٢٨ و ١٢٩ العامل غير المواطن الذي يحصل قبل التحاقه بعمل آخر على موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على تنسيب من صاحب العمل الاصلي .

مادة (١٣١)

يتحمل صاحب العمل عند انتهاء العقد نفقات عودة العامل الى الجهة التي استقدمه منها او الى اي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه .

واذا التحق العامل بعد انتهاء عقده بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الاخير ملتزماً بنفقات سفر العامل عند انتهاء الخدمة . ومع مراعاة ما نص عليه في البند السابق اذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل ولم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة تحصيل ما انفقته بطريق الحجز . فاذا كان سبب انهاء العقد يرجع الى العامل جرى ترحيله على نفقته اذا كان لديه ما يفي بذلك .

دولة الامارات
قرار وزاري رقم (٤٣ / ١) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم عملية انتقال العمال غير المواطنين وقواعد نقل كفالتهم

مادة (١)

لا يجوز انتقال عامل غير مواطن من عمل الى عمل آخر وبالتالي نقل كفالته من صاحب عمل الى صاحب عمل آخر الا بالشروط التالية الواردة في هذا القرار .

مادة (٢)

يجوز انتقال العمال غير المواطنين من عمل الى عمل آخر وبالتالي نقل كفالتهم اذا كانوا من الفئات الآتية وهم :

أ ـ المهندسون .
ب ـ الاطباء والصيادلة والممرضون .
جـ ـ المرشدون الزراعيون.
د ـ المدرسون .
هـ ـ المحاسبون المؤهلون ومدققو الحسابات .
و ـ الفنيون العاملون على الاجهزة الالكترونية وبالمختبرات العلمية .
ز ـ السائقون المرخص لهم بقيادة وسائل النقل (الاجرة والثقيلة والباصات) وذلك في حالة كون نقل الكفالة من شركة او مؤسسة الى مثيلتها او الى جهة حكومية .

حـ ـ اية فئة اخرى يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية متى اقتضت ذلك متطلبات المصلحة العامة .

مادة (٣)

يشترط لنقل الكفالة للفئات المذكورة بالمادة السابقة ما يأتي :

أ ـ ان يعمل العامل لدى صاحب العمل الجديد في المهنة نفسها التي كان يعمل فيها لدى صاحب العمل السابق .

ب ـ ان تكون للعامل اقامة سارية المفعول مثبتة بجواز سفره .

جـ ـ ان يكون العامل قد امضى سنة كاملة على الاقل في العمل لدى الكفيل الاول .

د ـ ان يحصل العامل على موافقة الكفيل على نقل الكفالة ولوزارة العمل عدم الاعتداد باعتراض هذا الكفيل اذا لم يكن لهذا الاعتراض سبب قانوني يبرره .

ويفوض وكيل الوزارة في اختصاص الوزير بالموافقة على النقل .

مادة (٤)

استثناء من احكام المادة الثانية والفقرتين (جـ ، د) من المادة الثالثة من هذا القرار يجوز نقل الكفالة في الحالات الآتية :

أ ـ اذا توفي الكفيل الاصلي ولم يقم ورثته بالاستمرار في ادارة المنشأة وترتب على ذلك غلقها .

ب ـ اذا اخل الكفيل الاصلي بالتزاماته وترتب على ذلك غلق المنشأة .

جـ ـ اذا صدر حكم قضائي بافلاس او تصفية وانهاء نشاط المؤسسة .

ويفوض وكيل الوزارة في الموافقة على النقل في تلك الحالات .

مادة (٥)

ما عدا الحالات المنصوص عليها في المواد (٢) ، (٣) ، (٤) من هذا القرار لا يتم نقل العامل غير المواطن من عمل الى آخر وبالتالي نقل كفالته الى صاحب عمل جديد الا بموافقة من الوزير .

يقدم طلب نقل الكفالة الى دائرة العمل المختصة بواسطة صاحب العمل الجديد او من يمثله قانوناً على ان يكون الطلب بالمستندات والوثائق الثبوتية اللازمة وفقاً للنموذج المعد لهذا الغرض .

دولة الامارات

قرار وزاري رقم (٢٣ / ١) لسنة ١٩٨١
في شأن تحديد القواعد والاجراءات الواجب اتباعها في اقسام تراخيص العمل بالنسبة الى استقدام العمال غير المواطنين لاستخدامهم بالدولة

مادة (١)

مع عدم الاخلال باحكام الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون دولة الامارات العربية المتحدة طرفاً فيها لا يجوز استقدام العمال غير المواطنين الى اراضي الدولة بغرض العمل ، الا وفقاً لاحكام هذا القرار .

مادة (٢)

تسري احكام هذا القرار على العمال غير المواطنين الذين يستقدمون للعمل بالدولة ما عدا الفئات المنصوص عليها في المادة (٣) من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار اليه .

مادة (٣)

لا تجوز الموافقة على طلبات استقدام عمال غير مواطنين بالدولة الا بمراعاة ما يأتي :

أ ـ الا يقدم طلب استقدام العمال الا بمعرفة اصحاب العمل من مواطني دولة الامارات العربية المتحدة المرخص لهم من الجهات المختصة بالقيام بنشاط تجاري او صناعي او خدمات او اي نشاط آخر يتطلب استخدام عمال للقيام به او بمعرفة مؤسسة مرخص لها بالعمل بالدولة يكفلها مواطن او يشارك احد المواطنين في ملكيتها طبقاً لما هو ثابت برخصة مزاولتها لنشاطها وذلك بما لا يتعارض مع القوانين التي تصدر في هذا الشأن .

ب ـ الا يوجد من بين المواطنين او غير المواطنين المسجلين بمكاتب الاستخدام من يمكنه اداء العمل المطلوب .

جـ ـ الا تقل سن العامل المطلوب استخدامه عن ثمانية عشر عاماً .

مادة (٤)

يقدم طالب الاستقدام للوزارة المستندات التي تثبت ان لديه اعمالاً يحتاج القيام بها الى استقدام العدد المطلوب من العمال وعلى الاخص :

١ ـ العقود المتعاقد عليها مع المنشأة طالبة الاستقدام للقيام بتنفيذها معتمدة من الجهة المتعاقدة ومصدقاً على التوقيعات فيها وموضحاً بها بالتحديد اماكن العمل في المشروعات محل هذه العقود .

٢ ـ التقارير التي تحدد في جدول زمني مراحل تنفيذ المشروع او تفصيلاته والعمالة المطلوبة في كل مرحلة ونوعياتها ومدة كل مرحلة .

٣ ـ ما يطلبه قسم تراخيص العمل اثباتاً لحاجة المنشأة الطالبة لحجم العمالة المطلوبة . واذا كان طلب الاستقدام لعمالة اجنبية لتنفيذ مشروع حكومي فعلي ، على صاحب العمل ان يرفق بطلبه تقريراً معتمداً من الجهة الحكومية صاحبة المشروع يثبت فيه حجم العمالة المطلوبة ونوعيتها ومراحل طلبها ومواقع عملها ومدة كل مرحلة وذلك في جدول زمني .

وللوزارة ان تتأكد من حجم العمالة المطلوبة في مواقع العمل .

مادة (٥)

تكون طلبات استقدام العمال غير المواطنين فردية الا اذا دعت الضرورة لتقديم طلب جماعي بأن احاطت بظروف استقدام العمال صفة الاستعجال ، وتقدم مبررات الاستعجال للوزارة التي لها حق عدم قبول طلب الاستقدام الجماعي ان لم يكن له ما يبرره .

ولا يجوز في كل الاحوال ان يقل العدد المطلوب استقدامه بصفة جماعية عن خمسة وعشرين عاملاً الا بموافقة الوزير .

مادة (٦)

يوقع صاحب العمل او من ينوب عنه قانوناً على نموذج طلب الاستقدام الذي تعده الوزارة لهذا

الغرض ، ويجب ان يتضمن هذا النموذج التزاماً على النحو التالي :

أ ـ التزام صاحب العمل بكفالته ومسؤ وليته عن العامل المستقدم وتحمله نفقات استقدامه وعن تشغيله طبقاً للعقد المبرم وبما لا يخالف احكام القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ المشار اليه .

ب ـ التزام صاحب العمل بالتأكد من لياقة العامل طبياً للعمل المستقدم لادائه ، وخلوه من الامراض قبل استقدامه بموجب شهادة طبية خاصة بكل عامل ، صادرة من الجهات المختصة ببلده ومصدق عليها .

جـ ـ التزام صاحب العمل باتخاذ الاجراءات اللازمة لاعداد وتوقيع عقد العمل او اية اجراءات اخرى تتطلبها الانظمة المرعية للقيام بها ، وعلى وجه الخصوص الحصول على رخص العمل وذلك خلال اسبوع من تاريخ وصول العامل المستقدم الى البلاد .

د ـ التزام صاحب العمل باعادة العامل المستقدم الى الجهة التي استقدم منها بعد انتهاء عمله .

مادة (٧)

تحيل الوزارة طلبات الاستقدام التي تمت الموافقة عليها الى ادارة الجنسية والهجرة او سفارات دولة الامارات العربية المتحدة في الخارج بحسب الاحوال ، لاتخاذ اللازم نحو اصدار تأشيرات او اذونات للعمل وذلك بعد ان يؤدي صاحب العمل الرسوم المقررة عليها طبقاً لما يقضي به القرار الصادر في هذا الشأن .

مادة (٨)

اذا قررت ادارة الجنسية والهجرة او سفارة الدولة المعنية في الخارج منح العامل المستقدم بصورة فردية او جماعية تأشيرة او اذن دخول للعمل ، فعلى صاحب العمل التقدم للوزارة للحصول على رخص العمل التي تصدرها بعد اداء الرسوم المقررة في هذا الشأن عن كل رخصة .

ويشترط لمنح رخصة العمل ان يقدم صاحب العمل للوزارة ما يثبت لياقة العامل الطبية للعمل بموجب الشهادة الطبية المشار اليها في الفقرة (ب) من المادة (٦) من هذا القرار ، وتكون صلاحية رخصة العمل لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد لمدد اخرى وبحيث لا تجاوز المدة المحددة في العقد وتحرر هذه الرخصة على النموذج المعد لها ، ويكون الحصول عليها شرطاً لاستكمال اجراءات الاقامة بادارة الجنسية والهجرة .

مادة (٩)

على اصحاب الاعمال الذين يستخدمون عمالاً غير مواطنين موافاة الوزارة بكشوف خلال اشهر اذار وحزيران وايلول وكانون الاول مارس ويونيه وسبتمبر وديسمبر من كل عام تتضمن اسماء العمال الذين يستخدمونهم وذلك على النماذج التي تعدها الوزارة في هذا الشأن .

مادة (١٠)

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً غير مواطنين ان يبادر باخطار الوزارة عن كل عامل يترك العمل لديه من تلقاء نفسه اثناء سريان عقد عمله ودون سبب قانوني ، وتقوم الوزارة باتخاذ الاجراءات التي تراها مناسبة في هذا الشأن .

مادة (١١)

مع عدم الاخلال بالعقوبات التي ينص عليها اي قانون آخر يعاقب كل من استغل الحصول على موافقة الوزارة باستقدام عمال استغلالاً غير مشروع او اذا قدم بيانات او مستندات غير صحيحة في سبيل الحصول على هذه الموافقة بالعقوبات المنصوص عليها في الباب الحادي عشر من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ .

مادة (١٢)

على كل صاحب عمل يستخدم عمالاً غير مواطنين ان يحتفظ بالسجلات التي تحددها الوزارة طبقاً للنماذج التي تعدها لهذا الغرض ، وذلك لغرض مراقبة تنفيذ احكام هذا القرار عن طريق مفتشي العمل الذين تنيط بهم الوزارة القيام بتلك الرقابة .

مادة (١٣)

تحرر جميع الطلبات والسجلات والكشوف والنماذج التي تقدم تنفيذاً لأحكام هذا القرار باللغة العربية .

مقتطفات من
قانون العمل العماني الصادر بموجب
المرسوم السلطاني رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣

تنظيم عمل الاجانب

مادة (١٩)

لا يجوز لغير العمانيين ان يزاولوا عملاً في سلطنة عمان الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة ووفقاً للانموذج والاجراءات التي تقررها الوزارة ، ولا تعطى هذه التراخيص الا بعد توافر الشروط الآتية :

أ ـ ان يكون العامل غير العماني قد استحصل مسبقاً على موافقة الوزارة المبدئية قبل دخوله السلطنة .

ب ـ ان يكون العامل غير العماني قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظام الاقامة .

ج ـ ان يكون من ذوي الكفاءات او المؤهلات الفنية التي تحتاج اليها البلاد ، ولا يوجد بين ابناء البلاد من يحملها او اذا كان العدد الموجود من ابناء البلاد لا يفي بالحاجة .

د ـ ان يكون متعاقداً مع صاحب عمل عماني او صاحب عمل غير عماني حائزاً على الترخيص المنصوص عليه في نظام استثمار رأس المال الاجنبي رقم (٥) لسنة ١٩٧٢ .

هـ ـ مع عدم الاخلال بما ورد في الفقرات السابقة لا يكون للترخيص اي اثر على الحقوق والواجبات المقررة في انظمة السفر والاقامة .

و ـ مع عدم الاخلال ، بالفقرات أ ، ب ، د ، هـ ، يقرر الوزير متى يمكن السماح باستخدام عمال غير مهنيين من الاجانب .

مادة (٢٠)

ما لم يرد في عقد العمل غير ذلك صراحة ، على صاحب العمل اعطاء العامل غير العماني الذي اتى به الى عمان على نفقته تذكرة سفر الى البلد التي استقدمه منها ، ما لم يكن العامل قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لغير سبب مشروع .

مادة (٢١)

أ ـ على اصحاب الاعمال ان يستخدموا العمال على اوسع نطاق ممكن، وللوزير ان يحدد بقرار منه نسبة العمال العمانيين الى الاجانب لدى اي صاحب عمل .

ب ـ على اصحاب الاعمال ان يساووا بين العمال العمانيين والعمال غير العمانيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه .

العقوبـــات

مادة (١٠٥)

يعاقب كل من يستخدم عمالاً غير عمانيين بدون ترخيص من دائرة العمل بغرامة لا تتجاوز ٢٥ ريالاً . وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم المخالفة . كما تضاعف العقوبة عند التكرار .

وكل عامل غير عماني يزاول عملاً بالسلطنة بدون ترخيص من دائرة العمل يعاقب بالحبس مدة اسبوع او بغرامة لا تتجاوز ٢٥ ريالاً .

وكل صاحب عمل لا يقوم بتشغيل العمانيين بالنسبة التي يحددها الوزير يعاقب بغرامة لا تتجاوز ١٠٠ ريال تضاعف عند التكرار .

احكام عامة

مادة (٢)

لا تسري احكام هذا القانون على افراد الجيش والشرطة وعمال الحكومة والبلديات وافراد عائلة صاحب العمل الساكنين معه والمعولين ، والعمال الخارجيين والعمال العاملين في الحرف البسيطة ،وخدم المنازل والعمال الذين لا يدخل عملهم ضمن نطاق عمل او تجارة من يستخدمهم ويكون تطبيق القانون على هذه الفئات كلها او بعضها تدريجياً بقرار من جلالة السلطان ، بناء على عرض الوزير وموافقة مجلس الوزراء .

دولة الكويت
مقتطفات من
قانون العمل في القطاع الاهلي رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤

مادة (٢)

يستثنى من تطبيق احكام القانون (ما عدا الحالات التي نص فيها على خلاف ذلك) الفئات التالية :

أ ـ موظفو ومستخدمو الحكومة الخاضعون لقانون الوظائف العامة المدنية (مرسوم رقم ٧ لسنة ١٩٦٠) .

ب ـ عمال الحكومة الخاضعون (لقانون العمل في القطاع الحكومي القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٦٠) .

ج ـ عمال الحكومة المتعاقدون وفقاً للانظمة الخاصة باستخدام الهنود والباكستانيين .

د ـ العمال الذين يستخدمون في اعمال عرضية مؤقتة لا تستغرق اكثر من ستة شهور .

هـ ـ الخدم الخصوصيون ومن في حكمهم .

و ـ اصحاب المحال الصغيرة التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة اقل من خمسة عمال .

ز ـ عمال البحر .

مادة (٣)

يحظر على اصحاب الاعمال استخدام عمال غير كويتيين ما لم يكونوا حاصلين على بطاقة عمل او على الاقل مسجلين لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

ولا يستثنى من احكام هذه المادة العمال المذكورون في الفقرات ب ، ج ، د ، هـ ، و ، ز من المادة (٢) .

مادة (٤)

تصرف بطاقة العمل بالشروط التالية :

١ ـ ان يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة .
٢ ـ ان يكون العامل حاملاً لجواز سفر صحيح .
٣ ـ ان يكون العامل حاصلاً على تصريح اقامة .
٤ ـ ان يكون العامل حسن السيرة والسلوك .

وتصرف البطاقة مقابل رسم تحدده وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة (٦)

لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حق الغاء بطاقة العمل في الاحوال الآتية :

١ ـ اذا سقط عن حاملها احد الشروط الواردة في المادة (٤) .
٢ ـ اذا رأت في استمرار اشتغاله بالكويت منافسة للعمال الوطنيين في سوق العمل ، ولا يؤثر ذلك في حقوقه المنصوص عليها في المادة (٥٤) .
٣ ـ اذا تعطل عن العمل مدة اقلها ثلاثة اشهر .

مادة (١٠)

تكون الاولوية في التخديم على الوجه التالي :

١ ـ العامل الكويتي .
٢ ـ العامل العربي الحاصل على بطاقة عمل او المسجل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .
٣ ـ العامل الاجنبي الحاصل على بطاقة عمل او المسجل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

مادة (١١)

يحظر انشاء مكاتب تخديم اهلية بغرض الربح او التعهد بتوريد العمال واستغلالهم ، ويستثنى من هذا الحظر الجمعيات الخيرية والنقابات بشرط حصولها على تصريح بانشاء مكاتب التخديم التابعة لها وان تقوم بخدماتها بالمجان .

في منظمات العمال واصحاب الاعمال

مادة (٧٢)

لا يجوز للعامل ان ينضم الى نقابة الا اذا بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً وكان حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة .

ويجوز للعمال غير الكويتيين اذا توفر فيهم هذان الشرطان بجانب حصولهم على بطاقة عمل ان ينضموا الى النقابة دون ان يكون لهم الحق في ان ينتخِبوا او ينتخَبوا ، وانما يحق لهم ان ينتدبوا احدهم لكي يمثلهم ويبدي وجهة نظرهم لدى مجلس ادارة النقابة ، ويحظر على العامل غير الكويتي الانتساب الى النقابة الا اذا مضى على وجوده بالكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور هذا القانون .

ولا يجوز لأي عامل ان ينضم لاكثر من نقابة واحدة .

دولة الكويت
مقتطفات من
قرار وزاري رقم (٩)
باغلاق مكاتب التخديم الاهلية او التعهد بتوريد العمال

مادة (١)

تغلق ادارياً جميع مكاتب التخديم الاهلية او التعهد بتوريد العمال في جميع محافظات دولة الكويت وتمنع من ممارسة اعمالها .

مادة (٢)

لا يسري هذا القرار على مكاتب التخديم التابعة للجمعيات الخيرية والنقابات والتي يصرح لها من الوزارة بانشاء هذه المكاتب .

دولة قطر
مقتطفات من قانون العمل رقم (٣) لسنة ١٩٦٢

مادة (٦)

مع مراعاة حكم المادة (١٢) لا تسري احكام هذا القانون على الفئات الآتية :

١ ـ موظفو الحكومة او مستخدموها وعمالها اياً كان نوع العمل الذي يقومون به او الفئة التي ينتمون اليها .

٢ ـ رجال الامن العام .

٣ ـ الاشخاص المستخدمون في اعمال عارضة لمدة تقل عن اربعة اسابيع .

٤ ـ افراد اسرة صاحب العمل من العمال المقيمين معه في مسكنه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة .

٥ ـ الاشخاص المستخدمون في المنازل الخاصة كالسائق والمربية والطاهي والبستاني ومن في حكم هؤلاء الاشخاص .

في التخديم ورخص العمل

مادة (١٠)

على كل صاحب عمل ان يراعي عند استخدام اي عامل وجوب منح الافضلية الى ابعد حد عملي ممكن للوطني اولاً ثم لغيره من العرب،وذلك كلما وجد الوطني او العربي وكان صالحاً لاداء العمل الخاص الذي يستخدم فيه .

وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل الوطني او العربي ، وعن العربي قبل الوطني وذلك كلما كان الوطني او العربي صالحاً لأداء العمل ذاته .

مادة (١٢)

أ ـ لا يجوز لاصحاب الاعمال استخدام العمال غير الوطنيين او غير العرب قبل التأكد من انه لا يوجد بين الوطنيين او غيرهم من العرب المقيدين في مكاتب التخديم متعطلون او عمال يصلحون للعمل .

ب ـ لا يجوز استخدام غير الوطنيين الا اذا كانوا حاصلين على ترخيص بالعمل من دائرة العمل . ويمنح هذا الترخيص بعد التشاور مع دائرة الهجرة .

ويسري حكم هذه المادة على الفئات المشار اليها في الفقرات ٣ ، ٤ ، ٥ من المادة (٦) .

مادة (١٣)

أ ـ تمنح رخصة العمل لغير الوطني طبقاً للنظام الذي تضعه دائرة العمل وبالشروط الآتية :

١ ـ ان يكون الطالب حاملاً لجواز سفر صحيح .
٢ ـ ان يكون حاصلاً على تصريح بالاقامة .
٣ ـ ان يكون حسن السيرة والسلوك .

ب ـ تكون مدة صلاحية الرخصة سنتين عند منحها لأول مرة ويجوز تجديدها في حدود مدة الاقامة المصرح بها .

مادة (١٤)

يجوز لدائرة العمل الغاء رخصة العمل في الاحوال الآتية :

١ ـ اذا أخل حاملها باحد الشروط التي منحت الرخصة على اساسها .

٢ ـ اذا تعطل عن العمل مدة تزيد على اربعة اسابيع متتالية .

دولة البحرين
قرار رقم (١٧) لسنة ١٩٧٦
بشأن الشروط والاوضاع التي تتبع عند تعاقد صاحب عمل مع متعهد لتوريد عمال أجانب له

مادة (١)

لصاحب العمل ان يعهد الى متعهد بتوريد عمال أجانب له دون اشراف منه على العمل والعمال وذلك وفقاً للشروط والاوضاع الآتية .

١ ـ ان يكون صاحب العمل قد ابلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية طبقاً للمادة (١١) من قانون العمل في القطاع الاهلي المشار اليه بنفسه او بكتاب مسجل بالوظائف والاعمال التي خلت او انشئت لديه أياً كان نوعها ، بما في ذلك ما يرغب شغله منها بأجانب مع بيان نوع كل منها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال شهر من تاريخ خلوها او انشائها .

٢ ـ الا تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال اسبوع من تاريخ ورود الابلاغ المنصوص عليه في البند السابق اليها بترشيح عمال من بين المقيدين لديها لشغل الوظائف والاعمال طبقا للمواصفات المطلوبة .

٣ ـ لا يجوز لمتعهد توريد العمال الاجانب ان يزاول عمله الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يحرر من صورتين طبقاً للنموذج المرافق ، تعطى احداهما للطالب ويحتفظ بالاخرى بالوزارة . كما لا يجوز لصاحب العمل ان يتعاقد مع المتعهد الا اذا كان حاصلاً على الترخيص المذكور .

٤ ـ يجب ان يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتاً بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات اجور العمال والزام صاحب العمل بادائها لهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلاد التي قدم العمال منها .

٥ ـ ان تودع صورة من عقد توريد العمال المشار اليه بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى هذه الوزارة تكليف اي من المتعاقدين او كليهما باستيفاء بيانات العقد الموضحة في البند السابق .

٦ ـ لا يجوز لصاحب العمل او ممثليه او متعهد توريد العمال تقاضي اي مبلغ من العامل مقابل تشغيله او استبقائه في عمله .

مرفق رقم (١)

المعهد العربي للتخطيط
دراسة « العمالة الاجنبية في الخليج »

تصميم عملية استقصاء ميداني لتكوين ملف معلومات

١ ـ عناصر الاستقصاء

أ ـ جمع بيانات احصائية وتقارير، رسمية وغير رسمية، وابحاث ومقالات صحفية، وقوانين وقرارت تنظيمية، متعلقة بعناصر الابحاث المتضمنة في مخطط الندوة .

ب ـ اجراء مقابلات معمقة مع افراد من فئات اجتماعية مختلفة، كممثلين لقطاعات اجتماعية، لجمع معلومات وآراء عن الظواهر محل الدراسة .

ج ـ مشاهدة ظواهر معينة وكتابة تقارير عنها :

- معسكر عمل، بالتركيز على ظروف العمل والاقامة .
- منطقة سكنية للعمال الاجانب .
- وكالة توريد عمال اجانب .

٢ ـ تركيب « العينة » المطلوب اجراء المقابلات معها

	العدد
أ ـ مسؤولون	
ـ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	١
ـ وزارة التخطيط (او ما يقابلها)	١
ب ـ مواطنون	
١ ـ ارباب اعمال	
ـ قطاع خاص صغير	١
ـ قطاع خاص كبير	١
٢ ـ غير ارباب اعمال	
ـ مستوى اجتماعي عال مواطن وزوجته	٢
ـ مستوى اجتماعي متوسط مواطن وزوجته	٢
ـ مستوى اجتماعي منخفض مواطن وزوجته	٢

يراعى اختيار زوجة عاملة على الاقل (غالباً في المستوى الاجتماعي المتوسط) .

ج ـ عمال اجانب

ـ هنود (ذكور) من مستويات مهن مختلفة	٣
ـ باكستانيون (ذكور) من مستويات مهن مختلفة	٣

(على ان تشمل الفئتان السابقتان عامل خدمات شخصية على الاقل) .

ـ خادمة / مربية (الهند / سري لانكا)	٢
ـ تايلاند ـ الفيليبين (خدمات الفنادق . .)	١
ـ عامل في معسكر عمل	١
د ـ عرب وافدون	
من الجنسيات الغالبة في الدولة مع تنوع في المستوى الاجتماعي (مرتفع / متوسط / منخفض) .	٣
و ـ صاحب وكالة توريد عمالة	١
المجموع	٢٤

مرفق رقم (٢)

المعهد العربي للتخطيط
دراسة « العمالة الاجنبية في الخليج »

عناصر مقابلة

بيانات أساسية عن المجيب

- السن
- النوع
- التعليم
- الوظيفة / المهنة
- الحالة الاجتماعية

لغير المواطنين

- الجنسية
- مدة الاقامة في الخليج .

ملاحظات الباحث

تعليمات أساسية

١ - يقصد بالاجنبي غير العربي
٢ - يعد كل مجيب ممثلاً لفئة اجتماعية ، وليس معبراً عن آرائه او خبرته الشخصية فقط .

٣ - يتضمن هذا النموذج عناصر موضوعات المقابلة فقط ، ويجب ان تتباين صيغة توجيه السؤال بحسب المجيب .

المحور الاول : توصيف الظاهرة

١ - حجم وتركيب قوة العمل والسكان

١ - ١ - اهم جنسيات العمالة الاجنبية حسب ترتيب وجودها .

١ - ٢ - اهم خصائص العمالة الاجنبية
- السن
- النوع (ذكر / انثى)
- درجة المساهمة في النشاط الاقتصادي .

- التوزيع على القطاعات المختلفة (قطاع خاص / عام / خدمات شخصية) .

٢ - تنظيم استخدام العمالة الاجنبية (منظور بلدان الخليج)

٢ - ١ - مدى تطبيق القواعد الخاصة باستخدام العمالة الاجنبية .

٢ - ٢ - استغلال بعض المواطنين لضرورة

حصول العامل الاجنبي على تراخيص العمل والاقامة .

٢ ـ ٣ ـ سبل تقليل استخدام العمالة الاجنبية (بالمقارنة بالوضع الحالي) .

٢ ـ ٤ ـ سبل تفضيل العمالة العربية على العمالة الاجنبية .

٢ ـ ٥ ـ سبل احلال العمالة العربية محل العمالة الاجنبية .

٣ ـ ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب (لغير العمال الاجانب تكون المجموعة المرجعية للاسئلة هي العمال الآسيويين غير المهرة)

٣ ـ ١ ـ التعاقد وشروطه

ـ وجود تعاقد .
ـ مكان اتمام التعاقد قبل الحضور ، مدى التزام صاحب العمل بشروطه .

ـ اذا تم التعاقد قبل الحضور، مدى التزام صاحب العمل بشروطه .

ـ من يدفع الانتقال من والى بلد الاصل .

ـ شروط انهاء العقد .
ـ الحقوق المترتبة على انهاء العقد ، هل تحترم ؟

ـ تصرف العامل الاجنبي عند انتهاء التعاقد .

٣ ـ ٢ ـ الاجر والمزايا الاخرى

ـ الاجر النقدي في الشهر .
ـ المزايا العينية الاخرى من صاحب العمل (سكن ، غذاء ، خدمات صحية ، تعليم اطفال) .

٣ ـ ٣ ـ ظروف العمل

ـ وقت العمل .
ـ طبيعة مكان العمل (التهوية ، الاضاءة ، الازدحام ، النظافة ، الضوضاء) .

ـ قيام العامل الاجنبي بأكثر من عمل .

٣ ـ ٤ ـ العلاقات في اطار العمل

ـ مع صاحب العمل .
ـ مع الادارة .
ـ مع الزملاء .
ـ من المواطنين .
ـ من العرب الوافدين .
ـ من الاجانب .
ـ من الجنسية نفسها .
ـ جنسيات اخرى .

٣ ـ ٥ امكانية لجوء الاجنبي للقانون في حالة نزاع مع صاحب العمل واحتمال الانصاف .

٣ ـ ٦ ـ ظروف السكن

(التهوية ، الاضاءة ، الازدحام ، النظام ، البعد عن العمل ، نسبة الايجار للدخل) .

٣ ـ ٧ ـ صعوبات الانتقال .

٣ ـ ٨ ـ التحاق اسر العمال بهم (الاسرة النووية) .

ـ وجود الاسرة ببلد العمل (كلها او بعضها) .

ـ اقامة الاسرة في سكن واحد .

ـ طرق التحاق الاسرة بالعامل وتوقيته .
ـ التكلفة المادية التي يتكبدها العامل لكي تلتحق به اسرته .
ـ عمل بعض افراد الاسرة .
ـ الدخل الاضافي لافراد الاسرة العاملين .

٣ ـ ٩ ـ التمتع بالخدمات

ـ التي تقدمها الدولة
ـ التعليم .
ـ لمن من افراد الاسرة
ـ نوعية الخدمة
ـ الصحة
ـ لمن من افراد الاسرة
ـ نوعية الخدمة
ـ تلقى معونة من الدولة المضيفة
ـ تلقى معونة من الدولة المرسلة

٣ ـ ١٠ ـ العلاقات بين افراد الجالية

ـ التعاون في ايجاد فرص العمل او الانتقال الى عمل افضل .
ـ الاحتفال جماعياً بالاعياد والمناسبات التي تخص الجالية .
ـ التعاون في الازمات الخاصة .
ـ بشكل فردي .
ـ بشكل جماعي (مؤسسي) .
ـ قيام سفارة البلد الاصلي برعايتهم .

٣ ـ ١١ ـ تعامل السلطة (الشرطة والادارة الحكومية والقضاء) مع العمال الاجانب (درجة التشدد او التساهل) .

ـ بالمقارنة بالعرب .
ـ بالمقارنة بالمواطنين .
ـ امكانية لجوء الاجنبي للقانون في نزاع مع السلطة .

ـ هل يستوي في ذلك كل فئات العمال الاجانب ؟

٣ ـ ١٢ ـ نوع الاعمال التي يقوم بها العمال الذين يدخلون البلاد بطريقة غير مشروعة .

٣ ـ ١٣ ـ هل يتعرض هؤلاء العمال لظروف عمل واقامة مغايرة عن اولئك الذين يدخلون بطريقة مشروعة .

٣ ـ ١٤ ـ مدة الاقامة (للوافدين فقط)

ـ الاتجاه نحو مدة الاقامة عند الحضور للخليج (استقرار دائم ، اطول مدة ممكنة ، لفترة محددة ، لادخار مبلغ معين) .

ـ الاتجاه نحو مدة الاقامة الآن .

ـ السبب في التغير اذا وجد .

٣ ـ ١٥ ـ معدل الزيارة لبلد الاصل .
٣ ـ ١٦ ـ نسبة الدخل الذي يحول لبلد الاصل .
٣ ـ ١٧ ـ نسبة الدخل الذي يدخر في بلد الاقامة .
٣ ـ ١٨ ـ كيف يقضي العامل وقت الفراغ .

المحور الثاني : الاسباب والآثار

٤ ـ اسباب انتشار استخدام العمالة الاجنبية

٤ ـ ١ ـ الاسباب المختلفة لانتشار العمالة الاجنبية بالصورة الحالية في الخليج . (صحة السبب وترتيب اهم ثلاثة اسباب) .

ـ وجود مجموعات من الآسيويين في الخليج قبل ظهور النفط .

ـ العلاقات التجارية التي كانت سائدة بين بلدان الخليج وشبه القارة الهندية قبل ظهور النفط .

ـ رخص اجور العمالة الآسيوية التقليدية .

ـ العامل الآسيوي اكثر اخلاصاً في العمل من العربي .

ـ العمالة الآسيوية تتحمل ظروف عمل ومعيشة قاسية .

ـ العمالة الآسيوية اكثر طاعة .

ـ العامل الاجنبي انتاجيته اعلى من مثيله العربي .

ـ العمالة الآسيوية لا تسبب مشاكل اجتماعية .

ـ العمالة الآسيوية لا تسبب مشاكل سياسية .

ـ هناك مهن وتخصصات لا تتوفر في العمالة العربية ، خاصة بالمقارنة بالعمالة الآسيوية الحديثة (شرق آسيا) .

٤ ـ ٢ ـ الفرق في اجر العامل الاجنبي والعامل العربي الوافد .

٤ ـ ٣ ـ المهن والتخصصات التي لا يتوافر فيها عرب .

٤ ـ ٤ ـ اذا توفر عمال عرب في هذه المهن والتخصصات هل هناك عوائق تحول دون استخدامهم في الخليج؟

ـ في بلدان المنشأ .
ـ في بلدان الخليج .

٤ ـ ٥ ـ هل صحيح ان العامل الاجنبي اكثر انتاجية من العامل العربي ؟

ماذا يعني هذا ؟
ـ في وحدة الوقت للعمل المماثل .

ـ بالمقارنة بتكلفته الخاصة (الاجور والمزايا) .

ـ بالمقارنة بتكلفته الاجتماعية (العيوب والمزايا على مستوى المجتمع) .

٤ ـ ٦ ـ هل هناك تفضيل للعمالة الاجنبية على العربية ؟

ـ من قبل الجهات المسؤولة ؟ لماذا؟
ـ من قبل القطاع الخاص؟ لماذا؟

٤ ـ ٧ ـ الدور الذي تقوم به وكالات توريد العمالة الآسيوية الموجودة بالخليج

ـ في استقدامهم .
ـ في متابعتهم اثناء الاقامة (توفير خدمات او تسهيلات) .
ـ في تغيير محل العمل .

٤ ـ ٨ ـ قيام الوكالات باستغلال العمال الاجانب .

ـ بأخذ نسبة من الاجر ؟
ـ باقتضاء رسوم معينة مقابل خدمات محددة .

٤ ـ ٩ ـ هل ادت صيغة **معسكرات العمل** الى استقدام اعداد كبيرة من الآسيويين من شرق آسيا ؟

٤ ـ ١٠ ـ هل تتضمن العمالة الاجنبية عناصر دخلت البلاد **وبصورة غير مشروعة ؟**

ـ تقدير حجمها ؟
ـ اهم الجنسيات فيها ؟

٥ ـ آثار العمالة الاجنبية على الاسرة العربية

المربيات

٥ ـ ١ ـ مدى استخدام المربيات الاجانب لدى العائلات المواطنة .

٥ ـ ٢ ـ المهام التي توكل للمربية الاجنبية (التغذية ، النظافة الشخصية للطفل ، العناية بملابسه وادواته الخاصة) .

٥ ـ ٣ ـ قيام الام بالاشراف على المربية

٥ ـ ٤ ـ آثار المربيات الاجانب على :

- قوة العلاقة بين الطفل والام .
- اكتساب الطفل للغة العربية .
- اكتساب الطفل للغة المربية .
- اي اللغتين تكتسب اسرع .
- اكتساب الطفل لعادات وقيم اجتماعية من المربية .

٥ ـ ٥ ـ مدى قبول استخدام المربيات بالشكل الحالي ؟

عمال الخدمات الشخصية :

٥ ـ ٦ ـ الخدمات الشخصية التي يستعان فيها بعمالة اجنبية بكثرة .

٥ ـ ٧ ـ درجة انتشار استخدام العمال الاجانب في هذه الخدمات .

٥ ـ ٨ ـ اسباب انتشار العمال الاجانب في الخدمات الشخصية .

- رخص الاجور .
- مجاراة المجتمع .
- تزايد عبء المنازل الكبيرة .

٥ ـ ٩ ـ آثار العمال الاجانب في الخدمات الشخصية على :

- اعتماد افراد الاسرة على انفسهم في القيام بمهام الحياة اليومية .
- الاعتماد والتعاون المتبادل بين افراد الاسرة في الامور المعيشية .

٥ ـ ١٠ ـ تأثير الاعتماد على الاجانب في الخدمات الشخصية في متانة العلاقة بين افراد الاسرة .

- الاب والام .
- الآباء والابناء .

٥ ـ ١١ ـ المشاكل التي تنشأ عن وجود عمالة اجنبية في الاسرة .

- بالنسبة للعاملات الاناث .
- بالنسبة للعمال الذكور .

٦ ـ آثار العمالة الاجنبية على التآلف الاجتماعي : العلاقات بين الجاليات الاجنبية

٦ ـ ١ ـ قيام علاقات صداقة وتضامن بين الاجانب من جاليات مختلفة .

- داخل العمل .
- خارج العمل .
- على مستوى الاسر .
- تعاون اكثر من جالية (في تقديم خدمات لمواطنيها او الاحتفال بمناسبات مشتركة) .

٦ ـ ٢ ـ ما هي الجاليات التي تقوم بينها علاقات الصداقة والتضامن .

٦ ـ ٣ ـ اسباب قيام علاقات التضامن بين الاجانب من جاليات مختلفة ان وجد .

٦ ـ ٤ ـ مدى تبادل جاليات مختلفة من الاجانب مشاعر عدائية واضحة .

٦ ـ ٥ ـ ما هي الجاليات التي تظهر بينها المشاعر العدائية .

٦ ـ ٦ ـ اسباب ظهورها .

العلاقات بين الاجانب والعرب الوافدين

٦ ـ ٧ ـ قيام علاقات صداقة وتضامن بين الاجانب والعرب الوافدين .

٦ ـ ٨ ـ قيام مظاهر للمشاعر العدائية بين الاجانب والعرب الوافدين .

العلاقة بين الاجانب والمواطنين

٦ ـ ٩ ـ نظرة المواطنين الى الاجانب في المجتمع .

٦ ـ ١٠ ـ هل تتوقف هذه النظرة على الفئة الاجتماعية للاجنبي ؟

٦ ـ ١١ ـ تعامل المواطن مع الاجنبي في حال نشوء نزاع .

٦ ـ ١٢ ـ هل تتوقف هذه النظرة على خصائص ما في المواطن .

٦ ـ ١٣ ـ تعامل الاجنبي مع المواطن حال نشوء نزاع .

٦ ـ ١٤ ـ مدى لجوء الاجنبي للقانون في نزاع خاص مع مواطن وفرصته في الانصاف .

٦ ـ ١٥ ـ مدى انتشار انواع معينة من الجرائم بين الاجانب ، واسبابها .

النزاعات الجماعية

٦ ـ ١٦ ـ هل قامت نزاعات جماعية بأفراد من جالية اجنبية (اذكر التفاصيل)

- في موقع العمل .
- ضد جاليات اجنبية اخرى .
- ضد جاليات عربية .
- ضد الدولة .

٦ ـ ١٧ ـ هل يحتمل ، مع استمرار الاوضاع الاجتماعية للعمال الاجانب كما هي ، ان تقوم مثل هذه النزاعات الجماعية مستقبلاً (اذكر الاسباب) .

- في مواقع العمل .
- ضد جاليات اجنبية اخرى .
- ضد جاليات عربية .
- ضد الدولة .

٧ ـ آثار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية
(لا يوجه للاجانب)

اللغة العربية

٧ ـ ١ ـ هل ادى انتشار العمالة الاجنبية الى :

- انتشار استخدام مفردات من لغات غير العربية (اذكر امثلة) .

- استخدام لغات غير العربية في دوائر معينة (اذكر امثلة) .

- مواجهة مشاكل ما نتيجة لاستخدام لغة غير العربية او لغة مهجنة في دوائر معينة (اذكر امثلة) .

- مضار ذلك في الاجل الطويل .

العادات والتقاليد

٧ ـ ٢ ـ العادات والتقاليد التي ادخلت الى الخليج بواسطة الاجانب في مجال :

- المأكل والمشرب .
- الزي .

- انماط الاستهلاك الاخرى .
- المناسبات الاجتماعية .

٧ - ٣ - لأي درجة تغلبت هذه العادات والتقاليد على ما كان سائداً (اذكر امثلة) .

القيم الاجتماعية

٧ - ٤ - كيف تأثرت القيم الاجتماعية الآتية بانتشار العمالة الاجنبية .

- العمل اليدوي .
- القيام بالخدمات الشخصية .
- الاتكالية .
- التعالي .
- التكسب بدون بذل مجهود .
- قيمة الانسان الآخر .

٧ - ٥ - ما هي القنوات التي تتسرب عن طريقها التأثيرات الثقافية السابقة (رتب اهم ثلاث قنوات) .

- الاعلام .
- صحف ومجلات .
- اذاعة .
- تلفزيون .
- سينما .
- الاجانب العاملون بالخدمات الشخصية .
- الاجانب العاملون بالمحال التجارية .
- الاجانب العاملون بالخدمات العامة .

٨ - آثار العمالة الاجنبية على الاوضاع السياسية

٨ - ١ - امكانية استقرار بعض فئات من الاجانب في الخليج .

٨ - ٢ - اي الفئات اقرب الى الاستقرار ؟

٨ - ٣ - الضغوط التي يمكن أن يمارسها الاجانب على الدولة .

٨ - ٤ - ما هو اثر وجود الاجانب في بعض اجهزة الدولة الحساسة (**لا يوجد للاجانب**) .

- الشرطة .
- الجيش .

٨ - ٥ - هل يمكن ان تمارس معسكرات العمل ضغوطاً خاصة على المجتمع ؟ كيف ؟

٨ - ٦ - مدى وجود تنظيمات للاجانب تعبر عن وجهات نظرهم في المجتمع ؟ (روابط ، جمعيات) ودورها حالياً .

٨ - ٧ - هل تزايد دور هذه التنظيمات (اذا كانت قائمة) في الحصول على بعض الحقوق والمزايا عبر السنوات العشر الاخيرة ؟

٨ - ٨ - هل يتوقع ان يتعاظم هذا الدور في المستقبل خاصة مع زيادة استقرار بعض فئات الاجانب ؟

٨ - ٩ - هل يتعرض المجتمع لضغوط خارجية من حكومات الجاليات الاجنبية للحصول على حقوق اومزايا لهذه الجاليات .

٨ - ١٠ - هل يتوقع ان تزداد هذه الضغوط مستقبلاً .

٨ - ١١ - اذا قامت ازمة بين احد البلدان الخليجية وبلد اجنبي له جالية كبيرة في الخليج ، ماهو تصورك عن موقف هذه الجالية تجاه الازمة .

٨ ـ ١٢ ـ موقف الاجانب من الوحدة بين البلدان العربية (تأثيرها المتوقع على مصالحهم) .

٨ ـ ١٣ ـ هل يتوقع ان تؤثر هذه الوحدة عند حدوثها على وجود الاجانب في الخليج .

٩ ـ آثار العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة

الاتجاه نحو العمل والانتاجية

٩ ـ ١ ـ هل ادى انتشار العمالة الاجنبية الى :

ـ تكاسل المواطنين عن اداء الاعمال التي يشتركون فيها مع الاجانب في مكان العمل نفسه .

ـ الانصراف عن بعض المهن خاصة التي تقتضي جهداً كبيراً او عملاً يدوياً .
ـ التغيب عن العمل .
ـ عدم الالتزام بأوقات العمل .

٩ ـ ٢ ـ اذا اشترك مواطن وعامل اجنبي في العمل نفسه ، هل تتساوى انتاجيتهما ؟ لماذا ؟

هل يختلف الامر في هذا بين القطاع الخاص والحكومي ؟

تدريب وتعليم المواطنين

٩ ـ ٣ ـ هل ادى انتشار العمالة الاجنبية الى عدم تحمس المواطنين لاكتساب المعارف والمهارات المطلوبة لمهن معينة ؟ اذكر امثلة .

٩ ـ ٤ ـ اذا اشترك مواطن وعامل اجنبي في العمل نفسه هل يجد المواطن غضاضة في اكتساب المهارة او الخبرة المهنية من الاجنبي.

هل يختلف هذا الامر بين القطاعين الخاص والحكومي .

المحور الثالث : مقاربة حل المشكلة

١٠ ـ معدلات النشاط الاجتماعي ـ الاقتصادي ومدى الحاجة للعمالة الاجنبية

١٠ ـ ١ ـ اذا تقرر تقليل العمال الاجانب لنصف عددهم الموجود حالياً على مدى زمني معقول ، هل يؤدي هذا للاخلال بكفاءة الانتاج والخدمة والمجتمع ؟

١٠ ـ ٢ ـ وجود بطالة سافرة بين العمال الاجانب .

١٠ ـ ٣ ـ هل توجد عمالة اجنبية زائدة في :

ـ القطاع الحكومي .
ـ القطاع الخاص .
ـ الخدمات الشخصية والعائلية .

١٠ ـ ٤ ـ هل يمكن التقليل من العمالة الاجنبية في مشروعات القطاع الخاص بدون الاخلال بالانتاج .

١٠ ـ ٥ ـ ما هي سبل تقليل استخدام العمالة الاجنبية في القطاع الخاص (صحة السبيل وترتيب اهم اثنين) .

ـ استخدام فن انتاجي متقدم .
ـ استخدام عمال عرب للقيام بالاعمال نفسها .
ـ زيادة الكفاءة الانتاجية للعمال المشتغلين .
ـ تدريب الكوادر المحلية للقيام بالاعمال نفسها .

١٠ ـ ٦ ـ هل هناك ضرورة ملحة لوجود كل العاملين الاجانب في مجال الخدمات الشخصية والعائلية حالياً .

١٠ ـ ٧ ـ اهم السبل التي يمكن ان تؤدي للاقلال من الاجانب العاملين في الخدمات الشخصية والعائلية .

١٠ ـ ٨ ـ هل ترى ضرورة الاقلال من وجود الاجانب بالخليج حتى ولو اقتضى الامر ان يقل مستوى النمو الاقتصادي والاجتماعي عن السنوات العشر السابقة ؟ لماذا ؟

١١ ـ السياسات السكانية والعمالية في المنظور التنموي

١١ ـ ١ ـ هل هناك سياسة سكانية واضحة؟

ـ ابرز ملامحها ، او
ـ اسباب غيابها .

١١ ـ ٢ ـ هل هناك سياسة واضحة فيما يتعلق باستخدام العمالة الاجنبية؟

ـ ابرز ملامحها ، او
ـ اسباب غيابها .

١١ ـ ٣ ـ ما رأيك في منح اقامة دائمة وحقوق كاملة للعاملين الوافدين الذين قضوا فترة طويلة في البلاد وهل هناك شروط ترى مراعاتها في هذا؟

ـ بالنسبة للاجانب .
ـ بالنسبة للعرب .

١١ ـ ٤ ـ ما رأيك في منح الجنسية للعاملين الوافدين الذين قضوا فترة طويلة في خدمة البلاد وهل هناك شروط ترى مراعاتها في هذا .

ـ بالنسبة للاجانب .
ـ بالنسبة للعرب .

١٢ ـ التعاون العربي للحد من العمالة الاجنبية (لا يوجه للعمال الاجانب)

١٢ ـ ١ ـ هل يمكن ان يؤدي التعاون بين الاقطار العربية المصدرة للعمالة والبلدان الخليجية الى الحد من انتشار العمالة الاجنبية في الخليج ؟

ـ كيف ؟ او
ـ لماذا ؟

١٢ ـ ٢ ـ ما رأيك في ان تقوم البلدان الخليجية بتمويل برنامج عربي لتدريب القوى العاملة من مواطني البلدان العربية المصدرة لقوة العمل .

ـ كيف ؟ او
ـ لماذا ؟

١٢ ـ ٣ ـ هل من الافضل ان يقوم هذا البرنامج بشكل ثنائي او في اطار عربي جماعي ؟

١٢ ـ ٤ ـ ما رأيك في تشغيل العمال العرب الموجودين حالياً في اوروبا ببلدان الخليج ؟

مرفق رقم (٣)
بيان بالمقابلات التي اجريت

الفئـة	عدد المقابلات
أ ـ مسؤولون	٧
ب ـ مواطنـون	
١ ـ ارباب اعمال	٨
٢ ـ غير ارباب اعمال	
ذكور	١٣
اناث	١٠
ج ـ عمال أجانب	
هنود (ذكور)	١٧
باكستانيون (ذكور)	١٠
خادمة / مربية	٦
مواطنو تايلاند ـ الفيليبين	٤
د ـ عرب وافدون	١٢
هـ ـ صاحب وكالة توريد عمال	١
المجموع	٨٨

ملحق رقم (٣)
برنامج الندوة

السبت في ١٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣

٠٠ / ٨ ـ ٠٠ / ٩		التسجيل
الجلسة الصباحية	:	رئيس الجلسة : جاسم القطامي
٠٠ / ٩ ـ ٣٠ / ٩		**افتتاح الندوة**
		كلمة السيد عبدالله محمد علي ، مدير المعهد العربي للتخطيط بالكويت .
		كلمة الدكتور خير الدين حسيب ، المدير العام لمركز دراسات الوحدة العربية .
٣٠ / ٩ ـ ١٥ / ١١		**حجم وتركيب قوة العمل والسكان في اقطار الخليج العربي** (مركز / ح د ٨ / ١٠)
مقدم البحث	:	د. نادر فرجاني
المعقبون	:	عبد الرزاق فارس الفارس
		د. جورج القصيفي
		د. عبد الفتاح ناصف
مناقشة عامة		
١٥ / ١١ ـ ٤٥ / ١١		استراحة
٤٥ / ١١ ـ ٣٠ / ١٣		**تنظيم استخدام العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي** (مركز / ح د ٨ / ٤)
مقدم البحث	:	امين عز الدين

المعقبـــــون : د. احمد مراد
محسن خليل ابراهيم

مناقشة عامـــة

٣٠ / ١٣ ـ ٠٠ / ١٦ فترة الغـداء

جلسة بعد الظهر : رئيس الجلسة : د. محمد الرميحي

٠٠ / ١٦ ـ ٠٠ / ١٨ **ظروف عمل ومعيشة العمال الاجانب**
(مركز / ح د ٨ / ١٢)

مقدم البحـــث : باقر النجار

المعقبـــــون : د. فيصل السالم
د. جورج القصيفي

مناقشة عامـــة

٠٠ / ١٩ ـ ٠٠ / ٢١ حفلة استقبال يقيمها الدكتور خير الدين حسيب ، مدير عام مركز دراسات الوحدة العربية ، والسيد عبدالله محمد علي ، مدير المعهد العربي للتخطيط بالكويت، تكريماً للسادة المشاركين في الندوة في فندق شيراتون الكويت في « القاعة الخضراء » في الطابق فوق الارضي .

الاحد في ١٦ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢

الجلسة الصباحية : رئيس الجلسة : د. رياض طبارة

٠٠ / ٩ ـ ٣٠ / ١٠ **اسباب انتشار استخدام العمالة الاجنبية (الآسيوية) في اقطار الخليج العربي**
(مركز / ح د ٨ / ٢)

مقدم البحـــث : د. علي لبيب

المعقبـــــون : د. نعيم الشربيني
سليمان المطوع

مناقشة عامـــة

٣٠ / ١٠ ـ ٤٥ / ١٠ استراحـــة

٤٥ / ١٠ ـ ١٥ / ١٢ **اسباب انتشار العمالة الاجنبية في الخليج العربي ومدى الحاجة اليها ، حالة دولة الامارات العربية المتحدة**
(مركز / ح د ٨ / ١١)

مقدم البحث : عبد الرزاق فارس الفارس

المعقبون : محمد عبيد غباش

د. نعيم الشربيني

مناقشة عامة

١٠ / ١٢ ـ ٤٥ / ١٣ حول تجربة العراق في العمالة الوافدة

(مركز / ح د ٨ / ١٤)

مقدم البحث : محسن خليل ابراهيم

المعقبون : د. ابراهيم سعد الدين

محمد امين فارس

مناقشة عامة

٤٥ / ١٣ ـ ٠٠ / ١٦ فترة الغداء

جلسة بعد الظهر : رئيس الجلسة : عبد المحسن القطان

٠٠ / ١٦ ـ ٠٠ / ١٨ العمالة الاجنبية وانماط التنمية الاقتصادية في اقطار الخليج العربي

(مركز / ح د ٨ / ١٣)

مقدم البحث : د. روبرت مابرو

المعقبون : علي الموسى

د. جودة عبد الخالق

مناقشة عامة

٠٠ / ١٨ ـ ٣٠ / ١٨ استراحة

٣٠ / ١٨ ـ ٣٠ / ٢٠ آثار العمالة الاجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة

(مركز / ح د ٨ / ٧)

مقدم البحث : د. ابراهيم سعد الدين

المعقبون : د. سعاد الصباح

د. دارم البصام

د. نادر فرجاني

مناقشة عامة

الاثنين في ١٧ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣

الجلسة الصباحية : رئيس الجلسة : د. سعاد الصباح

٠٠ / ٩ ـ ٣٠ / ١٠ آثـار العمـالـة الاجنبيـة عـلى الاسـرة العـربيـة : التـأثيـرات الاجتمـاعيـة للمـربيـة الاجنبيـة عـلى الاسـرة في المجتمعـات الخليجية ـ محاولة منهجية
(مركز / ح د ٨ / ١)

مقدم البحـــث : د. جهينة سلطان سيف العيسى
المعقبـــــون : د. عبد الباسط عبد المعطي
د. محمد الرميحي
د. سعد الدين ابراهيم
د. احمد مراد
مناقشة عامـــة

٣٠ / ١٠ ـ ٠٠ / ١٢ آثار العمالة الاجنبية على التآلف الاجتماعي
(مركز / ح د٨ / ٨)

مقدم البحـــث : د. عبد الباسط عبد المعطي
المعقبـــــون : د. سعد الدين ابراهيم
د. حسن حمود
محمد عبيد غباش
مناقشة عامـــة

٠٠ / ١٢ ـ ٣٠ / ١٢ استراحـــة

٣٠ / ١٢ ـ ٠٠ / ١٤ آثار العمالة الاجنبية على الثقافة العربية
(مركز / ح د٨ / ٣)

مقدم البحـــث : د. حيدر ابراهيم علي
المعقبـــــون : فهمي هويدي
د. محمد الرميحي
مناقشة عامـــة

بعد الظهـــر : فترة حرّة للسادة المشاركين

الثلاثاء في ١٨ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣

الجلسة الصباحيـة : رئيس الجلسة : احمد بهاء الدين

٠٠ / ٩ ـ ٠٠ / ١١ آثـار العمـالـة الاجنبيـة عـلى الاوضـاع السيـاسيـة في منـطقـة الخليج العربي
(مركز / ح د٨ / ٦)

مقدم البحـــث : د. عبد المالك التميمي
المعقبـــــون : د. عبدالله النفيسي
عبدالله النيباري
د. اسعد عبد الرحمن

مناقشة عامـــة

٠٠ / ١١ ـ ٣٠ / ١١ استراحـة

٣٠ / ١١ ـ ٠٠ / ١٣ **السياسات السكانية والعمالية في المنظور التنموي**
(مركز / ح د ٨ / ٥)

مقدم البحـــث : د. محمد العوض جلال الدين
المعقبـــــون : د. اسماعيل سراج الدين
عبد الملك الحمر
د. جودة عبد الخالق
د. عبد المؤمن العلبي

مناقشة عامـــة

٠٠ / ١٣ ـ ٠٠ / ١٦ فترة الغـداء

جلسة بعد الظهر : رئيس الجلسة : د. سعد الدين ابراهيم

٠٠ / ١٦ ـ ٠٠ / ١٨ **التعاون العربي للحد من العمالة الاجنبية**
(مركز / ح د٨ / ٩)

مقدم البحـــث : محمد الامين فارس
المعقبـــــون : د. نادر فرجاني
د. محمد الرميحي

مناقشة عامـــة

٠٠ / ١٨ ـ ٣٠ / ١٨ اختتـام النـدوة

فهرس عام

(أ)

الآسيويون : ٥٣٨
آل ثاني ، عبد الحكيم عبدالله : ٦٣٧
ابراهيم ، سعد الدين : ١٠ ، ٨١ ، ٩٦ ، ١٩٠ ، ٢٠٧ ، ٢٠٨ ، ٢٢٨ ، ٢٤٢ ، ٢٤٣ ، ٢٤٤ ، ٢٤٧ ، ٢٩١ ، ٤٠٥ ، ٦٨٥ ، ٦٨٦
ابراهيم ، محسن خليل : ١١ ، ٤٦ ، ٧٠ ، ١٤٣ ، ٢٠٤ ، ٢٨٣ ، ٤٥١ ، ٤٦٥ ، ٤٦٨ ، ٤٧٢ ، ٤٧٤ ، ٦٨٣ ، ٦٨٤
ابن خلدون : ٢٨١
ابـو ظـبي : ٢٦ ، ٣٢ ، ١٢٨ ، ٢٥٩ ، ٣٠٠ ، ٤٠٥ ، ٤٣٥ ، ٤٩٢ ، ٤٩٦ ، ٥٣٨
ابو القاسم ، علي : ١١ ، ٥٥٦ ، ٥٥٩
ابي صالح ، جورج : ٨٣
الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب : ١١
الاتحاد العام لعمال الكويت : ١١ ، ١٤٣
اتفاقيات العمل العربية : ٥٦٣ ، ٥٧٢
اتفاقيات كامب ديفيد : ٤٥٨ ، ٤٧٠
اتفاقية انتقال العمالة العربية : ١٣٩
الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم (٢) لسنة ١٩٦٧ : ٥١ ، ٦٤ ، ٦٩ ، ٧١ ، ٤٧٩
الاتفاقية العربية لتنقل الايدي العاملة رقم (٤) لسنة ١٩٧٥ : ٥١ ، ٦٤ ، ٧١ ، ١٢٩ ، ٤٨٠
إتفاقية العمل العربية (رقم ٣) : ٦٩
الاتفاقية الدولية لحقوق العمل : ١١١
اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية : ٥١ ، ١٣٠ ، ١٣٩ ، ٤٣٧ ، ٤٧٩
الاجور : ٤٤٨
احمد ، عبد العاطي محمد : ٢٦٧
الاردن : ٧٩ ، ٩٩ ، ٤١٣ ، ٤١٥ ، ٤١٨ ، ٤٤٨ ، ٤٧٩ ، ٤٨٢ ، ٤٨٥ ، ٤٨٧ ، ٤٩٦ ، ٥٠١ ، ٥١٢
الاردنيون : ٣٨ ، ٣٩ ، ١٠٧ ، ٥٣٤
الارمن : ٢٤٤ ، ٢٨٠
الاستراتيجية البريطانية : ٣٠١ ، ٣٠٢
استراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك : ٦٩ ، ٣٥١ ، ٤٩٨ ، ٤٩٩ ، ٥٠٥
الاستراتيجية الهندية : ٣٠١
الاستعمار : ١٣٩ ، ١٧٤ ، ٢٥٣ ، ٢٦٩ ، ٣١٤ ، ٤١٠ ، ٤١٣
الاستعمار البريطاني : ٢٨٩ ، ٣٠٣
الاستعمار الثقافي : ٢٣٩ ، ٢٨٢
اسرائيل : ٣٠٦ ، ٤٥٩ ، ٤٦٣ ، ٦٠٩
الاسرة الخليجية : ١٧٥ ، ١٨٢ ، ١٨٣ ، ١٨٨ ، ١٩٥ ، ٢٠٤
الاسـرة العربيـة : ١٧٠ ، ١٧٢ ، ١٧٤ ، ١٨١ ، ١٨٣ ، ١٨٨ ، ١٩٠ ، ١٩٤ ، ١٩٥ ، ١٩٧ ، ٢٠١ ، ٢٠٢ ، ٢٧١ ، ٥٢٠ ، ٥٩٥ ، ٦٣٠ ، ٦٧٦ ، ٦٨٥
الاسرة الكويتية : ١١٧ ، ٢٠٢ ، ٢٠٣
الاسلام : ٢٤٥ ، ٢٦٥ ، ٢٦٩ ، ٢٩٨ ، ٣١٢ ، ٥١٥ ، ٦٣٤

اسماعيل ، محمد عماد الدين : ١٧٤
الاشتراكية : ٤١٦
الاضراب عن العمل : ٢٢١
الاغتراب : ٢٢٢ ، ٢٢٣ ، ٢٤٠ ، ٢٥٤ ، ٢٦٥ ، ٢٧١
الاغتراب الثقافي : ٢٧٤
افغانستان : ٦٣٩
الاقتصاد البريطاني : ٢٨٨ ، ٢٨٩
الاقتصاد العراقي : ٤٥٢ ، ٤٦٢ ، ٤٦٣
الاقتصاد الغربي : ٨٥
الاقتصاد الكوري : ٤٩٠
الاقتصاد الكويتي : ٩٥
الاقتصاد المصري : ٤٦٠ ، ٤٦١ ، ٤٧٠ ، ٤٧٦ ، ٥٠٩
الاقتصاد الهندي : ٢٨٨ ، ٢٨٩
اكوا انظر اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا
المانيا : ٨٥ ، ٣٩٨ ، ٥٦٧ ، ٦٤١
المانيا الغربية : ٢٥٩
ام القيوين : ٣٢
اليكسو انظر المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم
الامارات العربية المتحدة : ١٩ ، ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٩ ، ٣٥ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥٣ ، ٥٥ ، ٦٦ ، ٧١ ، ٧٩ ، ٨١ ، ٨٨ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ١٢٣ ، ١٢٥ ، ١٣٣ ، ١٤٨ ، ١٥١ ، ١٦٠ ، ١٦٢ ، ١٦٤ ، ١٦٥ ، ١٦٧ ، ١٦٨ ، ١٧٦ ، ١٩٧ ، ٢١٨ ، ٢٣٧ ، ٢٤٣ ، ٢٥٣ ، ٢٥٤ ، ٢٧٩ ، ٢٨٠ ، ٢٩٠ ، ٢٩٣ ، ٢٩٤ ، ٢٩٦ ، ٣٠٠ ، ٣٠٣ ، ٣٠٤ ، ٣٠٥ ، ٣٠٩ ، ٣٣٧ ، ٣٣٨ ، ٣٦٣ ، ٣٧٥ ، ٣٧٨ ، ٤٠٧ ، ٤١٧ ، ٤١٨ ، ٤٢٣ ، ٤٣٦ ، ٤٧٢ ، ٤٨٨ ، ٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ، ٤٩٦ ، ٥٠٧ ، ٥١٨ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ، ٥٤٦ ، ٥٤٧ ، ٥٥٢ ، ٥٥٣ ، ٥٥٤ ، ٥٥٧ ، ٦٣٥ ، ٦٣٦ ، ٦٤٠ ، ٦٤١ ، ٦٤٢ ، ٦٤٣ ، ٦٤٧ ، ٦٥٣ ، ٦٥٤ ، ٦٦٠ ، ٦٦١ ، ٦٦٢ ، ٦٨٣
ـ الاسكان : ٨٨
ـ بيانات تصاريح العمل : ٢٦
ـ تصاريح العمل : ٥٣٨ ، ٦٦٠
ـ تعداد السكان : ٢٩ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٤٦
ـ تعداد السكان الاجانب : ٤٥
ـ تعداد المباني والوحدات السكنية : ١٥٥
ـ تعداد المهاجرين : ٣٦
ـ تعداد الوافدين : ٢٩
ـ توزيع السكان : ٥٣٣ ، ٥٣٦
ـ الدخل الفردي : ١٥٨
ـ عدد العاملين : ١٥٢
ـ عدد المنشآت الاقتصادية : ١٦٠
ـ العمالة الاجنبية : ١٥١ ـ ١٦٨ ، ٥٥١
ـ العمالة العربية : ٦٣
ـ العمالة الوافدة : ٢٩
ـ قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ : ٦٥٥
ـ القطاع الخاص : ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٥٨
ـ قوانين العمل : ٢٦ ، ٥٤ ، ٦٨ ، ٧٥
ـ قوة العمل : ٥٣٤ ، ٥٣٥ ، ٥٣٦ ، ٥٣٧
ـ القوى العاملة الوافدة : ٣١
ـ مجموع المنشآت الاقتصادية : ١٥٢ ، ١٥٨
ـ معدل الامية بين النساء : ١٧٩
ـ معدل نمو السكان : ١٣٢
ـ معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
ـ منشآت القطاع الخاص : ١٥٣
ـ نسبة المواطنين : ٢٥
الامبراطورية العثمانية : ٢٧٥ ، ٣١٨
الامبريالية : ٢٤٥ ، ٢٩١ ، ٢٩٣ ، ٣٠٣ ، ٣١٤ ، ٣٢٠ ، ٣٢٢ ، ٣٢٥
الامبريالية الامريكية : ٣٢٥
امريكا انظر الولايات المتحدة الامريكية
امريكا الشمالية : ٤٨٩
الامريكيون : ٢٤٤ ، ٥٣٣ ، ٥٣٦ ، ٥٤٥
الامم المتحدة : ٧٥ ، ١٠٦ ، ١١١ ، ١٢٥ ، ٤٢٨
الامن الاجتماعي : ٢٩٨
الامن الثقافي : ٢٧٠ ، ٢٧٨ ، ٢٨٣ ، ٢٨٤ ، ٢٩٨
الامن الصناعي : ١١٦ ، ٥٧٨
الامة الاسلامية : ٢٥٦
الامة العربية : ١٠٩ ، ١١٥ ، ١٣٩ ، ١٤٦ ، ١٥٩ ، ٢٥٣ ، ٢٥٦ ، ٢٦٩ ، ٣٠٧ ، ٣١٨ ، ٤٥٥ ، ٤٥٩ ، ٤٦٣ ، ٤٦٤ ، ٥١٣ ، ٦٠٦
الامومة : ٦٣١
الامية : ٣٢٩ ، ٣٦٢ ، ٣٦٣ ، ٣٧١
الانتحار : ٢٢٢
اندونيسيا : ٥٣١ ، ٥٤٢
الانسان العربي : ١٨٧ ، ١٩٨ ، ٤٧٤

الانسان العربي الخليجي : ١٠٥
انكلترا انظر بريطانيا
الانكليز انظر البريطانيون
الانومي : ٢٢٢ ، ٢٥٢ ، ٢٧٣ ، ٢٧٧ ، ٢٨٥
اوابك انظر منظمة الاقطار العربية المصدرة للبترول
اوبك انظر منظمة الاقطار المصدرة للبترول
اوروبا : ٨٠
الاوروبيون : ٥٣٣ ، ٥٣٦ ، ٥٤٥ ، ٥٦١
الايدي العاملة انظر ايضاً القوى العاملة
الايدي العاملة الآسيوية : ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ٢٧١
الايدي العاملة الاجنبية : ٣٠٨ ، ٣١٠ ، ٤٤٢ ، ٤٥٤ ، ٤٥٧ ، ٤٥٨ ، ٤٨١ ، ٤٨٥ ، ٤٨٧ ، ٤٩٤ ، ٦٤٦ ، ٦٤٧
الايدي العاملة الاسلامية : ٤٩١
الايدي العاملة السعودية : ٥٩
الايدي العاملة العراقية : ٤٥٤ ، ٤٥٨ ، ٤٦٢ ، ٤٦٣ ، ٤٧٦
الايدي العاملة العربية : ٧٠ ، ٩٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٥ ، ١٢٧ ، ١٢٩ ، ٢٩٥ ، ٣٠٨ ، ٤٥٤ ، ٤٥٦ ، ٤٥٧ ، ٤٥٨ ، ٤٥٩ ، ٤٦٥ ، ٤٦٨ ، ٤٧٠ ، ٤٧٦ ، ٤٧٨ ، ٤٧٩ ، ٤٨٤ ، ٤٩٦ ، ٥١١ ، ٦٤٥
الايدي العاملة الماهرة : ١٢٤
الايدي العاملة المصرية : ١٢٥ ، ٤٥٦ ، ٤٥٩ ، ٤٦٠ ، ٤٦١ ، ٤٦٢ ، ٤٦٣ ، ٤٦٤
الايدي العاملة الوافدة : ١٢٣ ، ٢٦٣
الايدي العاملة اليمنية : ١٢٥
ايران : ٣٢، ٣٦ ، ٧٥ ، ١٢٦ ، ١٧٧ ، ٢٠٣ ، ٢٤٥ ، ٢٤٦ ، ٢٨٧ ، ٣٧٥ ، ٣٧٦ ، ٣٧٨
ـ انظر ايضاً الحرب العراقية ـ الايرانية
الايرانيون : ٣٢ ، ١٢٥ ، ٥٣٣ ، ٥٣٦ ، ٥٤٦ ، ٥٦١ ، ٦٠٧

(ب)

الباكستان : ٣٢ ، ٣٦ ، ٣٨ ، ٨٨ ، ١٢٦ ، ١٧٧ ، ١٩٥ ، ٢٠٣ ، ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢٤٦ ، ٢٨٧ ، ٢٩٦ ، ٣٠٣ ، ٤١٨ ، ٤٩١ ، ٥٣١ ، ٥٦٥ ، ٥٦٧ ، ٦٠٠ ، ٦٣٤ ، ٦٣٨ ، ٦٣٩ ، ٦٤٥ ، ٦٥٤
الباكستانيون : ٣١ ، ٣٢ ، ٥١ ، ٨٩ ، ١٢٥ ، ١٤٧ ، ٢٢١ ، ٢٢٤ ، ٢٤٤ ، ٢٩٣ ، ٣٠٩ ، ٣٦٥ ، ٣١٨ ، ٤٩٤ ، ٥٣٣ ، ٥٣٦ ، ٥٣٨ ، ٥٤١ ، ٥٤٥ ، ٥٨٠ ، ٥٨١ ، ٥٨٥ ، ٥٩٥، ٦٠٠ ، ٦٠٢ ، ٦٠٥ ، ٦٠٧ ، ٦٢٧ ، ٦٤٢ ، ٦٧١ ، ٦٨١
البحر الابيض المتوسط : ٣٠٢
البحر الاحمر : ٢٨٩
البحرين : ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٩ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥٦ ، ٦٦ ، ٦٨ ، ٧١ ، ٧٥ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٨٩ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٧ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٢٧ ، ١٦٧ ، ١٩٧ ، ٢٣٧ ، ٢٥٣ ، ٣٥٧ ، ٤٠٧ ، ٤١٨ ، ٤٨٣ ، ٤٨٩ ، ٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ، ٥٠٧ ، ٥١٠ ، ٥١٩ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ، ٥٥٠ ، ٥٥٧ ، ٦٣٦
ـ الاسكان : ٨٨
ـ تعداد السكان : ٢٩
ـ تعداد الوافدين : ٢٩
ـ عدد السكان : ١٧٧
ـ عدد المربيات الاجنبيات : ١٧٧
ـ العمالة الوافدة : ٢٩
ـ القرار رقم (١٣) لسنة ١٩٧٦ : ٤٠٧
ـ القرار رقم (١٧) لسنة ١٩٧٦ : ٦٦٩
ـ قوانين العمل : ٥٧
ـ قوة العمل : ٥٣٥
ـ معدل نمو السكان : ١٣٢
ـ معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
ـ نسبة المواطنين : ٢٥
بدوي ، مرفت : ١٢ ، ١١٢ ، ١٦٣ ، ٣٦٠ ، ٣٧٢ ، ٣٩٧ ، ٤٠٠
برنامج الامم المتحدة للتنمية : ١٠
البروليتاريا الهلامية : ٢٣٠
بريطانيا : ٨٥ ، ١٩٥ ، ٢٨٧ ، ٢٨٩ ، ٢٩٠ ، ٢٩٣ ، ٣٠١ ، ٣٩٨
البريطانيون : ٢٤٤ ، ٥٤١ ، ٥٤٥
بشارة ، عبدالله : ١٠٥
البصام ، دارم : ١٠ ، ٤٢ ، ١١٥ ، ٢٤٥ ، ٣٤٣ ، ٣٦١ ، ٣٦٧ ، ٣٧٠ ، ٣٧٢ ، ٤٤٥ ، ٥٥٦، ٥٥٩ ، ٦٨٤
البطالة : ٨٥ ، ١١٢ ، ١٢٣ ، ١٥٧ ، ٢١٤ ، ٢٢٥ ، ٣٠٣ ، ٣٠٧ ، ٣٣٣ ، ٣٣٧ ، ٣٤٢ ،

٤٦٦ ، ٤٧٤ ، ٤٨٢ ، ٤٨٦ ، ٤٨٧ ، ٥٠٩ ،
٥١٠ ، ٥٦٢ ، ٦٣٥ ، ٦٣٦ ، ٦٣٧ ، ٦٤٠
بلجريف : ٣٠٩
البلدان الآسيوية المصدرة للعمالة : ٥٧٤
البلدان العربية المستوردة للعمالة : ٦٥ ، ٧١ ، ٥٠٥ ، ٥٠٩ ، ٥١٣
البلدان العربية المصدرة للعمالة : ٦٤ ، ٦٥ ، ١٤٤ ، ٣٨٩ ، ٤١٥ ، ٥٠٦ ، ٥٧٢ ، ٥٩٠ ، ٦١٥
البلدان المستوردة للعمالة : ٤٣ ، ٤٤ ، ٥٢ ، ٨٤ ، ٨٦ ، ٢٩٦ ، ٣٩٥ ، ٤٣٩
البلدان المصدرة للعمالة : ٤٣ ، ٥٢ ، ٨٦ ، ٢٩٦ ، ٣٩٥ ، ٤١٠ ، ٤١٤ ، ٤٢٢ ، ٤٣٠ ، ٤٣٩
البلوش : ٢٧٣
بنغلاديش : ٣٨ ، ١٧٧ ، ١٩٥ ، ٢١٨ ، ٢٩٦ ، ٣٠٣ ، ٤٨٨ ، ٥٣١ ، ٥٧٧ ، ٦٤٠ ، ٦٤١ ، ٦٤٥ ، ٦٥٤
البنغلاديشيون : ٥٤١ ، ٥٦١
البنك الدولي : ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٨ ، ٨٦ ، ٣٣٢ ، ٣٣٨ ، ٣٦٠ ، ٤٨٢ ، ٤٨٧ ، ٥٠٢ ، ٥٠٦
البنك الدولي للانشاء والتعمير : ١٢
بهاء الدين ، احمد : ٩ ، ٣١٩ ، ٦٨٥
بهار ، حبيب : ٦٥٤
بهلوي ، محمد رضا : ٧٥ ، ١٥٧ ، ٢٤٥
بوجيه ، جيلبير : ٨٤ ، ٤٠٩
بورما : ٥٣١ ، ٥٤٢
بوشهاب ، محمد : ٢٥٩
بياجيه ، جان : ١٨٤
بيركس ، ج . س : ٣٤ ، ٣٥ ، ١٢٦ ، ٤٨٨
بيركس ، ستيس : ٣٠٥ ، ٤١٥

(ت)

التآلف الاجتماعي : ٢١١ - ٢٤٩ ، ٣١٧ ، ٥٩٩ ، ٦٨٥
التاجر ، سالم : ٦٤٠
تايلاند : ٥٣١، ٥٤٢ ، ٥٩٣، ٥٩٩ ، ٦٥٤ ، ٦٧١
التايلانديون : ٥٦١
تايوان : ١٥٨ ، ١٦٦ ، ٥٣١ ، ٥٤٢
التبعية : ٨٥ ، ١٠٣ ، ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٣٧ ، ١٩٣ ، ٢٢٦ ، ٢٣١ ، ٢٦٨ ، ٣٥٥ ، ٣٥٧
التبعية الاقتصادية : ٣٢٨ ، ٣٦٣ ، ٣٦٤
التبعية التكنولوجية: ٣٦٣
التبعية الثقافية : ٣٢٨
التبعية الغذائية : ٣٦٣
تجارة الرقيق العمانية : ٢٨٨
التراث العربي : ١٩
تركيا : ٢٤٥
التضامن العربي : ٨٠ ، ٤٠١
التعاون العربي : ٤٤١ ، ٤٧٧ - ٥١٦ ، ٦١٥ ، ٦٨٠ ، ٦٨٦
التعريب : ٢٩٥ ، ٥٧٠ ، ٥٧١ ، ٦٤٨
التعليم
- الخليج العربي : ٩٢
- الوطن العربي : ٤٣٣ ، ٤٤٤
التعليم الابتدائي : ٤٢٢
- قطر : ٥٤٨
- الوطن العربي : ٤٨٤
التعليم الثانوي : ٤٢٢
- قطر : ٥٤٨
- الوطن العربي : ٤٨٤
التعليم العالي : ٤٢٢
- الوطن العربي : ٤١٧
التقدم : ١٥
التكامل الاقتصادي العربي : ٨١ ، ٣٨٥ ، ٣٨٧ ، ٣٩٠ ، ٣٩١ ، ٣٩٣ ، ٤١٢ ، ٥١١ ، ٥١٤ ، ٥١٥
التكامل العربي : ٣٦٩
التكنولوجيا : ٦٤ ، ١١٦ ، ١٦١ ، ١٦٣ ، ٢٤٧ ، ٢٥١ ، ٣٢٩ ، ٣٦٠ ، ٣٦٨ ، ٣٧٢ ، ٤٠٩ ، ٤١٦ ، ٤١٧ ، ٤٢٦ ، ٤٨٢ ، ٥٦٩ ، ٦٤٥، ٦٤٨
التميمي ، عبد المالك خلف : ١١ ، ١٤٨ ، ٢٠٣ ،

٢٣٤ ، ٢٨٢ ، ٢٨٧ ، ٣٠٩ ، ٣٢٢ ، ٣٢٥ ،
٥١١ ، ٥١٢ ، ٦٨٦
تنبرغن : ٤٤٠
التنظيم السيخي : ٣٠٠
التنمية الاجتماعية : ٣٢٧ ، ٣٢٨ ، ٣٤٨ ، ٣٥٤ ،
٤٧٧ ، ٤٨٠
التنمية الاقتصادية : ٣٢٧ ، ٣٢٨ ، ٣٤٧ ، ٣٤٨ ،
٣٥٤ ، ٣٧٥ ، ٤٠٢ ، ٤٢٢ ، ٤٧٧ ، ٤٨٠
تونس : ٨٠ ، ١٢٧ ، ١٤٦ ، ٤١٣ ، ٤١٤ ،
٤٨٢ ، ٦٤٤ ، ٦٥٢
التونسيون : ٦٠٧

(ث)

الثقافة الانكليزية : ٢٧٠
الثقافة العربية: ١٧٦ ، ٢٠٦ ، ٢٥١ ـ ٢٨٦ ،
٣٠٠ ، ٣٠١ ، ٣١٧ ، ٣٥٨ ، ٣٨٣ ، ٥٠٧ ،
٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٦٠٤ ، ٦٧٧ ، ٦٨٥
الثقافة العربية ـ الاسلامية : ٢٥٢
الثقافة الغربية : ٢٨٠
الثقافة الفرنسية : ٢٧٠
الثقافة الهندية : ١٧٨ ، ١٩٣
الثقافة اليونانية : ٢٥٦
ثورة الزنج : ١٦٥

(ج)

جامعة الامارات العربية المتحدة : ١٠
الجامعة الامريكية في القاهرة : ١٠
جامعة بغداد : ٢٩٢ ، ٢٩٣
جامعة جونز هوبكنز: ٩
جامعة درهام : ٩
جامعة الدول العربية : ١٢ ، ٧٦ ، ١٤٥ ، ١٤٨ ،
٢٥٤ ، ٦١٤
ـ المجلس الاقتصادي والاجتماعي : ٦٥٢
جامعة ساري: ١٠
جامعة عين شمس : ١٠
جامعة القاهرة : ٩
جامعة قطر : ٩ ، ٣٥٠
جامعة الكويت : ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ٨٤ ،
٣٠٠ ، ٣٣٤
جرجس ، ملاك : ٢٦٧
الجرداوي ، رؤوف : ٨٧ ، ٨٨
الجزائر : ٨٠ ، ٤٨٢ ، ٤٨٥ ، ٤٨٦
الجزيرة العربية انظر شبه الجزيرة العربية
جلال الدين ، اسماعيل : ٤٣٤ ، ٤٣٦ ، ٤٣٧
جلال الدين ، محمد العوض : ١٢ ، ١١٨ ، ٤٠٣ ،
٤١٠ ، ٤١٤ ، ٤١٨ ، ٤٢٧ ، ٤٢٨ ، ٤٢٩ ،
٤٣٣ ، ٤٣٦ ، ٤٤٦ ، ٤٤٧ ، ٤٤٨ ، ٤٧٢ ،
٦٨٦
الجمعية الاقتصادية الكويتية : ١١ ، ٣٠٠
الجمعية الهندية (البحرين) : ١٠١
الجمهورية العربية اليمنية : ٤٨٢ ، ٤٨٦ ، ٤٨٧
جمهورية اليمن الديمقراطية : ٤٨٢ ، ٤٨٥ ، ٤٨٦
جنوب افريقيا : ٢٤٧ ، ٢٩٩
جواد ، لطفي حميد : ٢٨٧
جيبوتي : ٤٨٦
الجيتو انظر الغيتو
جيوب التنمية المعزولة : ٤٠٥، ٤٢٩

(ح)

الحبيب، عبد الرحمن : ١٠ ، ٣٢٣ ، ٣٩٨
الحرب العالمية الثانية : ٢٩٢ ، ٢٩٨ ، ٣٢١
الحرب العراقية ـ الايرانية : ٦٢ ، ٣٦٣ ، ٤٦٢ ،
٤٦٣
الحرية الاقتصادية : ٣٥٧
حسن ، عبد الباسط محمد : ١٧٣
حسيب، خير الدين : ١٠ ، ٣٢٤ ، ٦٨٢ ، ٦٨٣
حسين ، امل محمد ملا : ٤٢٣
حسين ، عادل : ٨٦
الحضارة العربية : ٧٦ ، ٣٦٦ ، ٥٢١

الحلقة البحثية عن توزيع السكان والتنمية في الوطن العربي (الكويت ، ١٩٨١) : ٨٤
حلمي ، عـزيـزة : ١١ ، ٤٣ ، ٣٦٢ ، ٣٧٢ ، ٤٤٤ ، ٥١٢
الحمر ، عبد الملك : ١١ ، ٤٣٣ ، ٦٨٦
حمود ، حسن رامز : ١٠ ، ١٤٠ ، ٢٠١ ، ٢٣٣ ، ٦٨٥
حنظل ، فالح : ٢٥٨

(خ)

الخطيب ، حسام : ٢٦٢
الخطيب ، عمر : ٢٦٦ ، ٦٣٣ ، ٦٣٥
خلف ، خلف احمد : ١٠ ، ٢٠٠
خلف، عبد الهادي : ١٧٩
الخليـج العـربي : ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧، ٢٨ ، ٣٩ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٥٤ ، ٦٣ ، ٦٤، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٨ ، ٧٠، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٧٨ ، ٨٠ ، ٨٢ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٨ ، ١٠٠ ، ١٠٢ ، ١١٠ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٤٦ ، ١٤٨ ، ١٤٩ ، ١٥١ ، ١٥٢ ، ١٥٧ ، ١٦٠ ، ١٦٦ ، ١٧٤، ١٨٢ ، ١٩٤ ، ١٩٥ ، ٢٠٠ ، ٢٠٤ ، ٢٠٧، ٢٠٩، ٢١١ ، ٢١٣ ، ٢١٤ ، ٢١٥ ، ٢١٦ ، ٢١٩ ، ٢٢١ ، ٢٢٣ ، ٢٢٤ ، ٢٢٥ ، ٢٣٠ ، ٢٣١ ، ٢٣٢ ، ٢٣٧ ، ٢٣٨ ، ٢٣٩ ، ٢٤٠ ، ٢٤١ ، ٢٤٣ ، ٢٤٤ ، ٢٤٥ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٤ ، ٢٥٧ ، ٢٦٥ ، ٢٦٦ ، ٢٧١ ، ٢٧٢ ، ٢٧٩ ، ٢٨٠ ، ٢٨٢ ، ٢٨٣ ، ٢٨٧ ، ٢٨٨، ٢٨٩ ، ٢٩٠ ، ٢٩٢ ، ٢٩٣ ، ٢٩٤ ، ٢٩٥ ، ٢٩٧ ، ٢٩٨ ، ٢٩٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠١ ، ٣٠٢ ، ٣٠٣ ، ٣٠٤ ، ٣٠٥ ، ٣٠٦ ، ٣٠٩ ، ٣١١ ، ٣١٢ ، ٣١٣ ، ٣١٤ ، ٣١٧ ، ٣١٨، ٣٢٣ ، ٣٢٤ ، ٣٢٥ ، ٣٢٧ ، ٣٣٦ ، ٣٤١ ، ٣٤٢ ، ٣٤٥ ، ٣٥٠ ، ٣٥٣ ، ٣٥٤ ، ٣٥٨ ، ٣٥٩ ، ٣٦٣ ، ٣٦٤ ، ٣٦٥ ، ٣٦٦، ٣٦٩ ، ٣٧٢ ، ٣٨٧ ، ٣٩٠ ، ٣٩١ ، ٣٩٢ ، ٣٩٦ ، ٣٩٧ ، ٣٩٨ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٤٠٥ ، ٤٠٦ ، ٤٠٨ ، ٤١٣ ، ٤٢٩ ، ٤٣٠ ، ٤٣٦ ، ٤٣٧ ، ٤٤٠ ، ٤٤١ ، ٤٤٣ ، ٤٤٥ ، ٤٤٧ ، ٤٤٨ ، ٤٥١ ، ٤٥٢ ، ٤٥٣ ، ٤٥٤ ، ٤٥٧ ، ٤٧٣ ، ٤٧٤ ، ٤٧٧ ، ٥٠١ ، ٥٠٤ ، ٥٠٥ ، ٥٠٦، ٥٠٧ ، ٥٠٨ ، ٥١٠ ، ٥١١ ، ٥١٢ ، ٥١٦ ، ٥١٧ ، ٥١٩ ، ٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٥٢٢ ، ٥٥٥ ، ٥٥٦ ، ٥٥٧ ، ٥٥٩ ، ٥٩٤ ، ٦٠٩ ، ٦١٣ ، ٦١٥ ، ٦١٦ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٤٤ ، ٦٤٥ ، ٦٥٢ ، ٦٥٤ ، ٦٧٠ ، ٦٨٠ ، ٦٨٢، ٦٨٣ ، ٦٨٤ ، ٦٨٥
ـ اجور العمال : ١٠٩
ـ اجور الوافدين : ٩٧
ـ الاسكان : ١٠٣
ـ الايدي العاملة المهاجرة : ٤٥
ـ بيانات تصاريح العمل : ١٣٦
ـ تعداد السكان : ٣٧ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣
ـ تعداد السكان الوافدين : ٢٨
ـ تعداد المهاجرين : ٣٦
ـ تعداد الوافدين : ٣٨ ، ٤٠
ـ التعليم: ١٠٦
ـ توزيع غير المواطنين : ٥٤٥
ـ الجالية الباكستانية : ٢٢٢
ـ الجالية الهندية: ٢٢٢
ـ العائدات النفطية : ٢٧
ـ العمالة الاجنبية : ٤٥ ، ١١٦
ـ العمالة المهاجرة : ٩٨
ـ العمالة المواطنة : ٢٨
ـ العمالة الوافدة: ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٧
ـ قوانين الاسكان : ٨٧
ـ قوانين العمل : ٩٦ ، ١٤٦

- قوة العمل : ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢
- القوى العاملة : ٤٧
- معدل نمو السكان : ١٣٢
- معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
- نسبة الامیین : ٣٩
- الهجرة الذكورية : ٩٩
- الهجرة العمالية : ٨٣
خليفان ، شهلاء : ٦٣٨
خليفة ، خليفة محمد : ٦٤٧
الخليفي ، سبيكة يوسف : ١٧٤
خليل ، احمد سليم : ٩
خليل ، سامي احمد : ٢٩٢ ، ٢٩٤
خميس ، خلفان : ٦٥٣
الخميني ، آية الله : ٢٤٦
خوجلي ، مصطفى : ١٢ ، ٤٣ ، ١١٣ ، ٣٩٨
الخياط ، حسن : ٢٩١

(د)

داود ، محمد شريف : ١١، ١٤٧
دبي : ١٢٨ ، ٢٦٠ ، ٤٠٥
الدخل الفردي : ٤٥٢ ، ٤٨٦ ، ٥٦٩
الدخل القومي : ٣٢٧ ، ٤١٠ ، ٤٥٢ ، ٤٨٠
الدرهم ، عبد الرحمن : ١٠ ، ١٤٦ ، ١٤٧ ، ٢٤٩ ، ٢٨٢ ، ٤٤٧ ، ٥١٠ ، ٥١٦
دستويفسكي : ٢٢٢
دوركايم ، اميل : ٢٢٢
دوريات
- الاتحاد : ١٨٠ ، ٢٩٧ ، ٤٣٥ ، ٦٣٣ ، ٦٣٤ ، ٦٣٦ ، ٦٤٥ ، ٦٤٨ ، ٦٥٣
- آراب تايمز : ٦٥٢ ، ٦٥٣ ، ٦٥٤
- الازمنة العربية : ٢٦٩
- الانباء : ١٠٥، ٦٥٢
- الجزيرة : ٩٧
- حولية كلية التربية (جامعة قطر) : ١٧٩
- الخليج : ٨٨ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٦ ، ٢٩٦ ، ٣٠٣ ، ٤٠٧ ، ٤٠٩ ، ٦٣٣، ٦٣٥ ، ٦٤٠
- الخليج العربي : ٢٨٧ ، ٢٨٨ ، ٢٩٢
- الشرق الاوسط : ٦٥٤
- شؤون عربية : ٢٥٦
- صدى الاسبوع : ٢٩٧ ، ٦٤٣
- الطليعة : ٩٠
- الظفرة : ٢٥٣
- العربي : ١١ ، ١٢ ، ٢٩٤
- غلف تايمز : ٦٥٣
- الفكر الاستراتيجي العربي : ٤٠٤
- القبس : ٩٠
- قضايا عربية : ٣٨
- كريستيان ساينس مونيتور : ٦٣٤
- كويت تايمز : ٦٥٢
- المجلة الاجتماعية القومية : ٢١٣
- مجلة مغرب - مشرق : ٤٥
- المستقبل العربي : ٢١ ، ٤٦ ، ٨٤ ، ١١٩ ، ١٢٧ ، ١٦٩ ، ١٧٢ ، ١٧٧ ، ٣٠٥ ، ٤٠٨ ، ٤١٣ ، ٤٢١ ، ٤٣٠
- المعرفة : ٢٦٢
- النيويورك تايمز : ٣٢١
- الوطن : ١٢٨ ، ١٧٧ ، ٢٩٤ ، ٣٠٤ ، ٤٠٨ ، ٦٥٣
الدولة الاموية : ٢٤٥
الدولة العباسية : ٢٤٥
ديان بيانغفو : ٣٢٢
ديجوري : ٣٠٩
الديمقراطية : ٣٦٤ ، ٣٦٧

(ر)

رأس الخيمة : ٣٢ ، ٢٦٠
الرأسمالية : ١١١ ، ٢٤٤ ، ٢٦٨ ، ٣١٠ ، ٣٥٢ ، ٤٠٠ ، ٤١٦ ، ٤٥١
رشيد ، عبد الوهاب حميد : ١١ ، ٥١١

الـرق ، ١٧٦ ، ١٨٦ ، ١٨٨ ، ١٩٥ ، ١٩٩ ، ٢٠٠ ، ٢٠٤ ، ٢٠٦ ، ٢٠٧ ، ٢٠٨
الرق المأجور : ٩٦ ، ١١٦
الرميحي ، محمد غـانم : ١٢ ، ١١٩ ، ١٨٨ ، ٢٠٧ ، ٢٠٨ ، ٢٧٧ ، ٢٨٥ ، ٢٨٦ ، ٢٩٤ ، ٢٩٥ ، ٥٠١ ، ٥١٢ ، ٥٥٥ ، ٦٨٣ ، ٦٨٥ ، ٦٨٦
رونغ ، دنيس : ١٨٤
رؤوس الاموال العربية : ٤٨٠

(ز)

زكي ، نجيب : ١٧٤
زنجبار : ٢٨٨

(س)

السادات ، انور : ٤٥٩ ، ٤٦٠ ، ٤٦١ ، ٤٦٣ ، ٤٧٣
سالم ، سالم علي : ٦٣٦
السـالم ، فيـصـل : ١١ ، ٩٠ ، ١٠٢ ، ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ ، ١٤٧ ، ٢٦٤ ، ٢٦٦ ، ٢٩٧ ، ٦٨٣
ستايكوس ، جوزيف : ٤٠٤
ستيس ، ولتر : ٢١٣
سراج الدين ، اسماعيل : ٩ ، ٤٤ ، ٤٨ ، ٧٣ ، ١١٧ ، ٢٤٦ ، ٣٠٥ ، ٣٩٧ ، ٤٠٢ ، ٤١٣ ، ٤١٥ ، ٤٢٨ ، ٤٣٠ ، ٤٤٨ ، ٦٨٦
سـرحـان ، بـاسـم : ٩ ، ١٣٨ ، ٢٧٩ ، ٢٩٤ ، ٣٦٤ ، ٥٥٦ ، ٥٥٩
سـريلانكـا : ٣٨ ، ٧٩ ، ١٧٧ ، ٢٩٣ ، ٣٠٣ ، ٣٢٥ ، ٥٣١ ، ٦٢٨ ، ٦٣١
السريلانكيون : ٥٤١ ، ٥٦١
السعودية : ٢١ ، ٢٢ ، ٣٥ ، ٤٠ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥٢ ، ٦٦ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٩٧ ، ٩٩ ، ١٢٥ ، ١٢٨ ، ١٧٧ ، ١٩٧ ، ٢٣٧ ، ٢٧٩ ، ٢٩٢ ، ٢٩٤ ، ٣٠٤ ، ٣٦٠ ، ٣٦٣ ، ٣٦٦ ، ٣٧٥ ، ٤٠٠ ، ٤١٨ ، ٤٢٣ ، ٤٢٥ ، ٤٢٦ ، ٤٣٦ ، ٤٦٦ ، ٤٨٨ ، ٤٨٩ ، ٥٠٧ ، ٥١٦ ، ٥١٨ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٣٦ ، ٦٥٢
- الانتقال الحر للعمالة الوافدة : ٥٩
- بطاقات العمل والاقامة : ٣٥
- تعداد السكان : ٤٦ ، ٤٧
- تعداد السكان الاجانب : ٤٥
- تعداد القوى العاملة : ٣٤
- قوانين العمل : ٥٨ ، ٥٩
- مدة رخص العمل : ٥٩
- معدل نمو السكان : ١٣٢
- معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
سعيد ، هاشم محمد : ٤١٧
السلامي ، عبدالله : ٦٤٨
سلطان ، سيف : ٦٤٨
السند : ١٣٥
سنغافورة : ٧٤ ، ١٥٨ ، ١٦٦ ، ٣٠٠ ، ٣٠٦ ، ٣٢٠ ، ٣٢٢ ، ٣٢٥
سنكلير ، ك . أ . : ٣٤ ، ٣٥ ، ١٢٦ ، ٤٨٨
السـودان : ٧٩ ، ١٤٦ ، ٤١٠ ، ٤١٨ ، ٤٥٦ ، ٤٧٥ ، ٤٧٩ ، ٤٨٢ ، ٤٨٦ ، ٦٠٩ ، ٦٤٤
السودانيون : ٦٠٧
سورية : ٤٤ ، ٤١٥ ، ٤٧٩ ، ٤٨٥
السوق العربية المشتركة : ٥١ ، ١٣٠ ، ١٣٩
سوق العمالة الاجنبية : ٢٥٥
سوق العمل : ٥٩ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٨ ، ٧٢ ، ٧٣ ، ٧٦ ، ٧٧ ، ٨٣ ، ٩٢ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٣٣ ، ١٤٧ ، ١٦٧ ، ١٧٦ ، ٤٢٤ ، ٤٤٢ ، ٤٤٦
سوق العمل الخليجي : ٥٩١
سوق العمل العربية : ٢٥٥ ، ٥١٩ ، ٥٧٠
سوكنات ، جيمس : ٣٠٥ ، ٤١٥
سيف ، راشد محمد : ٦٤٨
سيلان : ٦٣٣

(ش)

الشارقة : ٣٢ ، ٢٦٠ ، ٦٣٩
الشال، صالح احمد : ٢٩٦ ، ٦٤٧
الشاه انظر بهلوي ، محمد رضا
شاهاك ، اسرائيل : ١٤٣
شبه الجزيرة العربية : ٥٢ ، ١٥١ ، ٣٠٢ ، ٣٣٠ ، ٣٣١ ، ٣٣٣ ، ٣٣٤ ، ٣٣٥ ، ٣٣٦ ، ٣٣٨ ، ٣٣٩ ، ٣٤٠ ، ٣٤١ ، ٣٤٢ ، ٣٥١ ، ٣٦١ ، ٥٠٩
الشخصية العربية : ٢٦٩ ، ٢٨٣
شرارة ، وضاح : ١٠٠
الشربيني ، نعيم : ١٢ ، ٤٣ ، ١٣٠ ، ١٣٢ ، ١٣٨ ، ١٦٠ ، ١٦٣ ، ١٦٦ ، ٢٤٢ ، ٣٦٠ ، ٣٧١ ، ٦٨٣ ، ٦٨٤
شركة ابو ظبي مارين ايريز : ٢٦٩
شركة كريمنكو : ١٤٢
شركة نفط الاحمدي : ١٠
شركة نفط الكويت : ٥٠ ، ١٤٧ ، ٢٩٣ ، ٥٤٥ ، ٥٤٦
الشريف ، يونس : ٢٩٦ ، ٦٤٢
شلبي ، عبد القادر احمد : ٩٠ ، ٥٤٦
شمال افريقيا : ٣٧٥ ، ٤٣٠
الشمري ، يوسف : ٦٣٨

(ص)

صابر ، محيي الدين : ٢٥٦
صادق ، مكرم فؤاد : ١٢ ، ٨٤ ، ٤٠٩
صالح ، خالد حسن : ٦٣٧
الصالح ، محمد مساعد : ٤٠٨
الصباح ، امل يوسف العذبي : ٨٣ ، ٤٠٨
الصباح ، سعاد : ١٠ ، ٤٢ ، ٤٧ ، ٧٤ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ٣١٩ ، ٣٤٠ ، ٣٦٠ ، ٣٦١ ، ٣٦٩ ، ٣٩٥ ، ٤٤٦ ، ٦٨٤
الصباغ ، ابراهيم راشد : ٢٦٧
الصراع الاجتماعي : ٢٢٤ ، ٢٢٦ ، ٢٢٨ ، ٢٣٣ ، ٢٣٤ ، ٢٣٥ . ٢٤٢ ، ٢٤٥ ، ٢٤٧ ، ٣١٠
صقر ، نوال محمد : ١٢
الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي : ١١ ، ١٢ ، ٤٩٦
صندوق النقد الدولي : ٨٦
الصهيونية : ١٤٨ ، ٣٠٦
الصومال : ٤٨٢ ، ٤٨٦ ، ٦٤٤
الصين : ١٢٦ ، ٢٥٧ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٦٥٣
الصينيون : ٢٧٢ ، ٣٢٠

(ط)

الطاير ، عبيد : ٦٤٦
الطائفية : ٢٤٦
طبارة ، رياض : ١٠ ، ٤٥ ، ٧٩ ، ٣٦٧ ، ٦٨٣
الطفل العربي : ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٦ ، ١٩٧ ، ٢٠٤
الطفلة العربية : ١٨٠
الطلب ، سعود : ١٢٧ ، ٦٥٣
الطيار ، خليل : ١٠ ، ٤٥
الطيار ، عبدالله : ٦٥٢

(ظ)

ظاهر ، احمد جمال : ٩٠ ، ٢٦٤ ، ٢٦٦ ، ٢٩٧
ظفار : ٢٩٣

(ع)

العالم الثالث : ١٩ ، ٧٦ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١٢٠ ، ١٤١ ، ٢٤١ ، ٣٦٦ ، ٣٨١ ، ٣٨٨
العالم العربي انظر الوطن العربي
العامل الأسيوي : ١٨٦ ، ٢١١ ، ٢١٥ ، ٢١٦ ، ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢١٩ ، ٢٢٠ ، ٢٢٢ ، ٢٢٣ ،

٢٢٤ ، ٢٢٩ ، ٢٣٨ ، ٢٦٥ ، ٥٨١ ، ٥٨٩ ،
٥٩٢ ، ٥٩٣ ، ٦٢٩ ، ٦٧٥
العامل الاجنبي : ٧٥ ، ٧٨ ، ٩٦ ، ٥٩٢ ،
٦٠١ ، ٦١٠ ، ٦٦٦ ، ٦٧٣ ، ٦٧٥
العامل الباكستاني : ٦٥٤
العامل البحراني : ٩٧
العامل العراقي : ٦٢
العامل العربي : ٦٢ ، ٧٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ١٣٠ ،
٢١٧ ، ٢١٨ ، ٥٧١ ، ٥٨٠ ، ٥٨٩ ، ٥٩٠ ،
٥٩٢ ، ٦١٣ ، ٦٤٥ ، ٦٦٦ ، ٦٧٥
العامل الفيليبيني : ١٢٦ ، ٦١٩
العامل الكوري : ٩٧ ، ٦٢٢
العامل الكويتي : ٦٦٦
العامل الهندي :١٢٦ ، ٦١٩ ، ٦٤١
العاني ، طارق علي : ٤١٧
العائدات النفطية : ٣٥٦ ، ٣٩٣ ، ٤٤١
عبدالله ، ابراهيم سعد الدين : ٩ ، ٧٨ ، ١١٣ ،
١١٦ ، ١٤٢ ، ١٦٣ ، ١٦٥ ، ١٦٨ ، ٣١٧ ،
٣٢٧ ، ٣٣١ ، ٣٤٠ ، ٣٤٣ ، ٣٤٤ ، ٣٤٩ ،
٣٦٠ ، ٣٦١ ، ٣٦٢ ، ٣٦٤ ، ٣٦٦ ، ٣٦٧ ،
٣٦٩ ، ٤٦٥ ، ٤٧٤ ، ٦٨٤
عبدالله ، محمد امين : ٢٨٨ ، ٢٨٩
عبد الخالق ، جودة : ٩ ، ٧٣ ، ١١٧ ، ١٦٤ ،
١٦٦ ، ١٦٨ ، ١٩٨ ، ٢٠٦ ، ٣٩١ ، ٣٩٦ ،
٣٩٧ ، ٣٩٨ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٤٣٩ ، ٤٤٥ ،
٤٤٨ ، ٥٠٩ ، ٦٨٤ ، ٦٨٦
عبد الرحمن ، اسعد محمد : ٩ ، ٧٨ ، ١١٠ ،
٢٤٨ ، ٢٧٩ ، ٣١٧ ، ٦٨٦
عبد العال ، صلاح : ٢٦٥
عبد الفضيل ، محمود : ٨٤ ، ٨٥
عبد المعطي ، عبد الباسط : ١٠ ، ١٦٩ ، ١٧٤ ،
١٨٢ ، ١٩٤ ، ١٩٥ ، ٢٠٦، ٢١١ ، ٢١٣ ،
٢٢٨ ، ٢٢٩ ، ٢٣١ ، ٢٣٣ ، ٢٤٢ ، ٢٤٣ ،
٢٤٤ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٣١٧ ، ٣٢٣ ، ٤٠٩ ،
٥٥٦ ، ٥٥٩ ، ٦٨٥
العبودية : ٢٦٦
العتيبي ، عبد العزيز : ٣٠٤
عتيق ، سعيد : ٦٣٨
عجمان : ٣٢
العديلي ، ناصر محمد : ٤٢٥
العراق : ٤٠ ، ٤٤ ، ٤٩ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٦ ،
٦٧ ، ٧٠ ، ٧٣ ، ٧٨ ، ٨٢ ، ١٢٥ ، ٢٤٥ ،
٢٤٦ ، ٣١٩ ، ٣٧٥ ، ٣٧٦ ، ٣٧٨ ، ٤١٧ ،
٤١٨ ، ٤٢٣ ، ٤٤٤ ، ٤٥١ - ٤٧٦ ، ٤٧٩ ،
٥٢٢ ، ٦٥٣ ، ٦٨٤
- الانتقال الحر للعمالة الوافدة : ٥٣
- تعداد السكان : ٤٥٣
- حرية انتقال العامل العربي : ٦٢
- حرية العمل والاقامة : ٦٢
- قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ : ٥٣ ،
٤٥٥ ، ٤٦٨
- القرار رقم (٣٨٤) لسنة ١٩٧٧ : ٤٥٥
- قوانين العمل : ٦٢
- القوى العاملة: ٤٥٣
- القوى العاملة المصرية : ٤٥٦
- انظر ايضاً الحرب العراقية - الايرانية
العراقيون : ٢٤ ، ٥٣٤
العرب : ٢٥٦ ، ٢٩١ ، ٢٩٣ ، ٣٦٥ ، ٤٠٨ ،
٤٢٩ ، ٦٤٥
العروبة : ٢٩٥ ، ٢٩٨
عروبة الخليج : ١٣ ، ٨٠ ، ٨١ ، ١١١ ، ١٣٩ ،
١٩٣ ، ٢٤٣ ، ٢٥٢ ، ٤٠٨ ، ٤٥٤ ، ٥١٥ ،
٦٠٥
عزام ، هنري : ١٧٧ ، ١٧٩
عز الدين ، امين : ٩ ، ٤٩ ، ٦٧ ، ٧٦ ، ٨١ ،
٩٥ ، ٩٧ ، ١٤٤ ، ١٦٧ ، ٢٩٨ ، ٣٤٢ ،
٤٥٦ ، ٤٦٥ ، ٤٧٢ ، ٥٤٥ ، ٥٤٦ ، ٥٥٠ ،
٦٨٢
عزيز ، طارق : ٤٠
عزيز ، مكي محمد : ٥٥٠
العصبية النفطية : ٨٤ ، ١٠٢
عقد التنمية العربية : ٤٨٦

العلبي ، عبد المؤمن : ١١ ، ٤٥ ، ٨٠ ، ١١٥ ، ٣٦٤ ، ٣٧٢ ، ٥١٣ ، ٦٨٦

علم الاجتماع : ٢١٢

علم الانثروبولوجيا : ١٧١

علم النفس : ١٧١ ، ١٧٤

علي ، حيدر ابراهيم : ١٠ ، ٧٤ ، ١٠٩ ، ١١٠ ، ١٤٣ ، ٢٠٧ ، ٢٥١ ، ٢٧٩ ، ٢٨١ ، ٢٨٣ ، ٢٨٥ ، ٣١٧ ، ٣٢٢ ، ٣٢٥ ، ٦٨٥

علي ، عبدالله محمد : ١١ ، ٦٨٢ ، ٦٨٣

علي ، محمد : ٣١٨

عمار ، حامد : ١٠ ، ٢٦٢ ، ٢٦٧ ، ٢٨٠ ، ٤٢١

العمال الأسيويون : ٥٨٠ ، ٥٨١ ، ٥٨٢ ، ٥٨٥ ، ٥٨٦ ، ٥٨٧ ، ٥٩٠ ، ٦٠١ ، ٦٢٧ ، ٦٣٦

العمال الاجانب : ٨٣ - ١٢٠ ، ٣٢٠ ، ٣٣٨ ، ٥٠١ ، ٥٠٧ ، ٥١٠ ، ٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٥٧٣ ، ٥٧٤ ، ٥٧٨ ، ٥٧٩ ، ٥٨٤ ، ٥٨٧ ، ٥٨٨ ، ٥٨٩ ، ٥٩١ ، ٥٩٢ ، ٥٩٤ ، ٥٩٧ ، ٥٩٨ ، ٦٠٣ ، ٦٠٧ ، ٦٠٨ ، ٦٠٩ ، ٦١٠ ، ٦٢٦ ، ٦٣١ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٣٧ ، ٦٤١ ، ٦٤٣ ، ٦٧٣ ، ٦٧٦ ، ٦٧٩ ، ٦٨٣

العمال الايرانيون : ٥١

العمال الباكستانيون : ٥١

العمال البنغاليون : ٦٤١

العمال السعوديون : ٥٨

العمال العرب : ٥٥ ، ٧٦ ، ٢٩١ ، ٢٩٥ ، ٣٢٠ ، ٣٧٩ ، ٤٣٠ ، ٤٥٥ ، ٤٩٢ ، ٥٠١ ، ٥١٠ ، ٥١٩ ، ٦١٦ ، ٦٤٢ ، ٦٤٥ ، ٦٤٨ ، ٦٨٠

العمال العزاب : ٩١

العمال الكوريون : ٩١ ، ٩٦

العمال المغاربة : ٦٤٢

العمال المهرة : ٤٣٤

العمال الهنود : ٥١ ، ٩١ ، ٩٥ ، ٦٢٥

العمالة الأسيوية : ٢٦ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٤٤ ، ٤٧ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٦٣ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٨ ، ٩٥ ، ١٠٠ ، ١٢٣ - ١٤٩ ، ١٥٦ ، ١٧٤ ، ١٨٢ ، ٢١١ ، ٢١٣ ، ٢١٤ ، ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢٢١ ، ٢٢٣ ، ٢٢٤ ، ٢٢٥ ، ٢٢٦ ، ٢٢٩ ، ٢٣١ ، ٢٣٥ ، ٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٤٣ ، ٢٤٥ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٥ ، ٢٦٤ ، ٢٦٥ ، ٢٦٩ ، ٢٧١ ، ٢٧٤ ، ٢٧٥ ، ٢٧٦ ، ٢٨١ ، ٢٨٥ ، ٢٩١ ، ٢٩٣ ، ٢٩٤ ، ٢٩٥ ، ٢٩٦ ، ٣٠٤ ، ٣٠٦ ، ٣٠٧ ، ٣١٧ ، ٣١٩ ، ٣٣١ ، ٣٤١ ، ٣٥٠ ، ٣٥٢ ، ٣٥٧ ، ٣٥٨ ، ٣٥٩ ، ٣٨٣ ، ٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤٠٩ ، ٤١٢ ، ٤٤١ ، ٤٥٧ ، ٥٠٤ ، ٥٠٧ ، ٥١٤ ، ٥١٥ ، ٥١٩ ، ٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٥٦٢ ، ٥٦٣ ، ٥٦٦ ، ٥٦٧ ، ٥٦٨ ، ٥٦٩ ، ٥٧٠ ، ٥٧١ ، ٥٧٢ ، ٥٧٣ ، ٥٧٦ ، ٥٨٩ ، ٥٩٠ ، ٥٩١ ، ٥٩٣ ، ٥٩٥ ، ٦٠٦ ، ٦١٤ ، ٦٢٨ ، ٦٣٠ ، ٦٣٦ ، ٦٣٧ ، ٦٣٨ ، ٦٣٩ ، ٦٤٤ ، ٦٤٧ ، ٦٤٨ ، ٦٥٣ ، ٦٧٥

- نسبة الامين : ١٢٥

العمالة الاجنبية : ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٩ - ٨٢ ، ١١٣ ، ١١٨ ، ١٣٦ ، ١٣٨ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٦ ، ١٤٨ ، ١٤٩ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٦٢ ، ١٦٤ ، ١٦٥ ، ١٦٨ ، ١٧٢ ، ١٧٥ ، ١٨٢ ، ١٩٠ ، ١٩٨ ، ٢٠٠ ، ٢١١ - ٢٤٩ ، ٢٥١ - ٢٨٦ ، ٢٩٥ ، ٢٩٦ ، ٢٩٧ ، ٢٩٨ ، ٢٩٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠٦ ، ٣٠٧ ، ٣٠٩ ، ٣١٠ ، ٣١١ ، ٣١٢ ، ٣١٣ ، ٣١٦ ، ٣٢٠ ، ٣٢٢ ، ٣٢٣ ، ٣٢٤ ، ٣٢٥ ، ٣٢٧ - ٣٧٢ ، ٣٧٩ ، ٣٨٣ ، ٣٨٦ ، ٣٩٣ ، ٣٩٦ ، ٣٩٨ ، ٤٠٦ ، ٤٠٧ ، ٤٠٩ ، ٤١٣ ، ٤١٤ ، ٤١٨ ، ٤٢٦ ، ٤٢٧ ، ٤٢٩ ، ٤٣٠ ، ٤٣١ ، ٤٣٥ ، ٤٤١ ، ٤٤٢ ، ٤٥٢ ، ٤٥٥ ، ٤٥٧ ، ٤٥٨ ، ٤٦٦ ، ٤٦٨ ، ٤٧٠ ، ٤٧١ ، ٤٧٥ ، ٤٧٧ - ٥١٦ ، ٥١٧ ، ٥١٨ ، ٥١٩ ، ٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٥٢٢ ، ٥٢٣ ، ٥٥٦ ، ٥٥٧ ، ٥٥٨ ، ٥٥٩ ، ٥٦١ ، ٥٦٣ ، ٥٦٤ ، ٥٦٧ ، ٥٦٨ ، ٥٦٩ ، ٥٧٠ ، ٥٧٢ ، ٥٨٦ ، ٥٨٨ ، ٥٨٩ ، ٥٩١ ،

٥٩٢ ، ٥٩٥ ، ٥٩٩ ، ٦٠٤ ، ٦٠٥ ، ٦٠٦ ،
٦٠٧ ، ٦١٠ ، ٦١١ ، ٦١٢ ، ٦١٣ ، ٦١٤ ،
٦١٥ ، ٦١٧ ، ٦٣٣ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٣٧ ،
٦٣٨ ، ٦٤٠ ، ٦٤٢ ، ٦٤٣ ، ٦٤٤ ، ٦٤٥ ،
٦٤٦ ، ٦٤٧ ، ٦٤٨ ، ٦٥٢ ، ٦٥٣ ، ٦٥٤ ،
٦٧٠ ، ٦٧٢ ، ٦٧٣ ، ٦٧٦ ، ٦٧٧ ، ٦٧٨ ،
٦٧٩ ، ٦٨٠ ، ٦٨٢ ، ٦٨٤ ، ٦٨٥ ، ٦٨٦
العمالة الاجنبية الوافدة : ٢١ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٨٢ ،
٣٢٨ ، ٣٨٤ ، ٤٨٧ ، ٤٨٨
العمالة الإسلامية : ٢٨٤
العمالة الامية : ١٦٨
العمالة الايرانية : ٥٠
العمالة الباكستانية : ٨٤ ، ٣٠٥ ، ٥٦٥ ، ٥٧٧ ،
٦٠٩
العمالة البنغالية : ٦٥٤
العمالة البغلاديشية : ٢٩٦
العمالة الخليجية : ٤٢٢
العمالة السريلانكية : ٥٨٠
العمالة العراقية : ٤٥٦
العمالة العربية : ٢٥ ، ٤٠ ، ٤٦ ، ٥٢ ، ٦٠ ،
٦٢ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٣ ، ٧٧ ، ٨١ ،
١٣٢ ، ١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٩ ، ١٤١ ،
١٤٣ ، ١٤٦ ، ١٤٨ ، ٢٢٩ ، ٢٣١ ، ٢٥٤ ،
٢٥٥ ، ٢٧٢ ، ٢٧٣ ، ٢٧٤ ، ٢٩٨ ، ٣٠٧ ،
٣٢٠ ، ٣٢٢ ، ٣٢٤ ، ٣٤١ ، ٣٥٢ ، ٣٦١ ،
٣٦٤ ، ٣٦٥ ، ٣٨٦ ، ٣٩٨ ، ٤٠٢ ، ٤٠٦ ،
٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤١٢ ، ٤٢٩ ، ٤٣٠ ، ٤٣٦ ،
٤٤٣ ، ٤٥٢ ، ٤٥٣ ، ٤٥٥ ، ٤٦٢ ، ٤٦٦ ،
٤٦٨ ، ٤٦٩ ، ٤٧١ ، ٤٧٤ ، ٤٧٥ ، ٤٨٧ ،
٤٩٥ ، ٤٩٧ ، ٤٩٩ ، ٥٠١ ، ٥٠٤ ، ٥١٠ ،
٥١١ ، ٥١٣ ، ٥١٤ ، ٥١٨ ، ٥٦٨ ، ٥٧٠ ،
٥٧١ ، ٥٧٢ ، ٥٧٣ ، ٥٨٠ ، ٥٩١ ، ٦٠٩ ،
٦١٠ ، ٦١٥ ، ٦١٦ ، ٦٣٦ ، ٦٣٧ ، ٦٣٨ ،
٦٤٢ ، ٦٤٤ ، ٦٤٥ ، ٦٤٦ ، ٦٤٨ ، ٦٥٢ ،
٦٥٣ ، ٦٧٣ ، ٦٧٥
ـ الانتقال الحر : ٦٧
ـ نسبة الامين : ١٢٥
العمالة العربية الوافدة : ٢٠ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٦ ،
٤٩ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٧٠ ، ٣٢٧ ، ٣٢٨ ،
٣٣٢ ، ٣٣٤ ، ٣٤١ ، ٣٥٠ ، ٣٥٣ ، ٣٥٤ ،
٣٥٧ ، ٣٥٨ ، ٣٦٤ ، ٣٧٠ ، ٣٧١
العمالة غير الماهرة : ٢٣
العمالة الفنية العربية : ٨٠
العمالة الكورية : ٥٢ ، ٢٩٤ ، ٥١٢ ، ٥٧٨
العمالة الماهرة : ٣٤١ ، ٣٦٢ ، ٣٧٦ ، ٣٩٥ ،
٤١٤ ، ٤١٥ ، ٤١٦ ، ٤٢٣ ، ٤٧٢ ، ٥٠٦
العمالة المحلية : ٧٧ ، ١٦٣ ، ٣٣٢ ، ٣٣٩ ،
٣٤٢ ، ٣٨١ ، ٤٥٢ ، ٤٥٣ ، ٤٥٥
العمالة المستوردة : ٣٦٨ ، ٣٨١
العمالة المصرية : ٤٠ ، ٦٢ ، ٤٥٨ ، ٤٦٠ ،
٤٦٦ ، ٤٦٧ ، ٤٦٨ ، ٤٧٢ ، ٤٧٣ ، ٤٧٤ ،
٤٧٥ ، ٤٧٦
العمالة المغربية : ١٣٧
العمالة المهاجرة : ٣٤٦ ، ٣٧٥ ، ٣٧٩ ، ٣٨٠ ،
٣٩٢
العمالة المواطنة : ١٦٨ ، ٢٢٣ ، ٢٣٨ ، ٣٣٥ ،
٤٢٩ ، ٤٣٠ ، ٥٠٧ ، ٥٧٠
العمالة الهندية : ٨٤ ، ١٢٦ ، ٥٨٠ ، ٦٤٤
العمالة الوافدة : ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ،
٢٤ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥٤ ،
٦٠ ، ٦٢ ، ٦٦ ، ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ ، ١٠٢ ،
١١٢ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١٣١ ، ١٣٢ ، ١٣٩ ،
١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٥١ ، ١٥٢ ، ١٥٦ ،
١٦٠ ، ١٦٢ ، ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٦٩ ، ١٧٠ ،
٢٣٠ ، ٢٣٣ ، ٢٣٥ ، ٢٤٢ ، ٢٥١ ، ٢٧٤ ،
٢٨٦ ، ٢٩٤ ، ٣٧٥ ـ ٤٠٢
ـ حرية الانتقال والاقامة : ٧٠ ، ٧٢
ـ نسبة الامين : ٣٣ ، ٤٤ ، ٤٦
العمالة الوطنية : ١٦٩ ، ٣٤٩ ، ٣٦٤ ، ٤٣١ ،
٤٣٢ ، ٤٥٤ ، ٤٥٧
عمان : ٢٢ ، ٢٦ ، ٤٩ ، ٦٦ ، ٧٥ ، ٨٧ ، ٩٢ ،
١٩٧ ، ٢٣٧ ، ٢٧٣ ، ٢٨٨ ، ٢٨٩ ، ٢٩٠ ،

٢٩٣ ، ٤٠٦ ، ٤٣٦ ، ٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ،
٥٠٧ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ،
٥٤٥ ، ٥٥٧
ـ بطاقات العمل الممنوحة : ٢٦ ، ٥٤١
ـ تعداد المهاجرين : ٣٦
ـ قانون العمل رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ : ٤٠٦ ،
٦٥٥ ، ٦٦٣
ـ قوانين العمل : ٦٠
ـ معدل نمو السكان : ١٣٢
ـ معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
ـ الموظفون : ٥٤١
ـ نظام اجور العمال : ٩٧
العمانيون : ٥٠
العمل الاقتصادي العربي المشترك : ٥١١
العمل العربي المشترك : ٧١ ، ٤٩٦ ، ٥٠٥ ، ٥٢٢
العوني ، علي : ١١
العيدروسي ، عمر عباس : ٦٤٨
العيسى ، جهينة سلطان سيف : ٩ ، ١٦٩ ،
١٧٠ ، ١٧٩ ، ١٩٠ ، ١٩٢ ، ٢٠٤ ، ٢٤٨ ،
٣١٧ ، ٥٥٥ ، ٦٨٥
العيسى ، شملان يوسف : ١٠ ، ١٩٩

(غ)

غباش ، محمد عبيد : ١١ ، ٧٤ ، ٧٧ ، ٧٨ ،
١٥٧ ، ١٦٥ ، ١٦٦ ، ٢٣٨ ، ٢٤٣ ، ٢٦٩ ،
٣٢٣ ، ٣٦١ ، ٣٧٢ ، ٣٩٨ ، ٤٠٠ ، ٦٨٤ ،
٦٨٥
الغزالي ، عبد المنعم : ٤٦٠
الغزو الاسرائيلي للبنان : ٣٥
الغزي ، الهادي بن حمد : ١٢ ، ٧٦ ، ١٤٥
الغنام ، محمد : ٤٣٣
الغيتو : ٣٨٠ ، ٣٩٦ ، ٤٠٠ ، ٤٠٢

(ف)

الفارس ، عبد الرزاق فارس : ١٠ ، ٣١ ، ٤٣ ،
٤٦ ، ٤٧ ، ١٣٣ ، ١٥١ ، ١٦٠ ، ١٦١ ،
١٦٢ ، ١٦٣ ، ١٦٥ ، ١٦٦ ، ١٦٧ ، ٢٠٠ ،
٢٧٨ ، ٣٢١ ، ٤٧٢ ، ٥٣٦ ، ٥٣٧ ، ٥٥١ ،
٥٥٢ ، ٥٥٣ ، ٥٥٤ ، ٦٨٢ ، ٦٨٤
فارس ، محمد الامين : ١١ ، ١١٦ ، ٣٢٤ ،
٤٦٨ ، ٤٧٥ ، ٤٧٦ ، ٤٧٧ ، ٥١٠ ، ٥١٢ ،
٥١٦ ، ٦٨٤ ، ٦٨٦
فارغ ، فيليب : ٨٣ ،
فاسيليف ، الكسي : ٢٦٩
الفتحلي ، عمر : ١٧٠
الفجيرة : ٣٢
فخرو ، علي : ١١٩
فرجاني ، نادر : ١٢ ، ١٥ ، ١٩ ، ٣٧ ، ٤٣ ،
٤٧ ، ٧٦ ، ٧٨ ، ٨٤ ، ٩١ ، ٩٧ ، ١١٤ ،
١١٨ ، ١٤٠ ، ١٦٥ ، ١٦٧ ، ١٧٠ ، ١٧٢ ،
٢٤٢ ، ٢٩٠ ، ٢٩١ ، ٢٩٤ ، ٣٠٠ ، ٣٥٣ ،
٣٦١ ، ٣٦٢ ، ٣٦٦ ، ٣٦٧ ، ٣٧٠ ، ٣٧١ ،
٤٠٠ ، ٤٠٢ ، ٤٠٨ ، ٤٣٠ ، ٤٤٤ ، ٥٠٣ ،
٥١١ ، ٥١٧ ، ٥٣٤ ، ٥٣٦ ، ٥٣٧ ، ٥٤٣ ،
٥٤٤ ، ٥٤٩ ، ٥٥٦ ، ٥٥٩ ، ٦٨٢ ، ٦٨٤ ،
٦٨٦
فرحان ، جاسم : ٩
فرنسا : ٨٥ ، ٣٩٨ ، ٤٨٣ ، ٥٦٧ ، ٦٤١ ، ٦٤٢
الفرنسيون : ٢٤٤
فلسطين: ٩٩ ، ١٤٨ ، ٢٨٠ ، ٢٩٩ ، ٣٠٥ ،
٣٠٦ ، ٣١٨ ، ٤٨٦
ـ القضية الفلسطينية : ٤٥
الفلسطينيون : ٢٤ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٥٠ ، ١٠٧ ،
٥٣٤ ، ٦٠٧
الفلسطينيون ـ الاردنيون : ٣٦
فنزويلا : ٣٧٥ ، ٣٧٦ ، ٣٧٨
الفهد ، حياة : ٢٤٩
فيتنام : ٤٨٩
الفيتناميون : ٢٤٧
فيليبس ، وندل : ٢٨٨
الفيليبين : ٣١ ، ٧٩ ، ١٧٧ ، ١٩٥ ، ٣٢١ ،

٤٨٨ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٥٩٣ ، ٥٩٩ ، ٦١٨ ،
٦١٩ ، ٦٥٤ ، ٦٧١
الفليبينيون : ٥١ ، ١٢٧ ، ٢٤٧ ، ٣٠٩ ، ٣٢١ ،
٣٧٦ ، ٥٦١ ، ٥٦٥ ، ٦٢٠
الفيومي ، سليمان : ٢٩٩

(ق)

قانون باركنسون : ٣٨١
القبندي ، خضر : ١٠ ، ١١٧ ، ٢٠٢
القصيفي ، جورج : ٩ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٤٧ ،
١٠٦ ، ١٢٣ ، ١٤٧ ، ٥١٤ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ،
٦٨٢ ، ٦٨٣
القطاع الخاص : ٦١ ، ٦٧ ، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٣ ،
٨٦ ، ٨٧ ، ١١٢ ، ١٢٥ ، ١٢٧ ، ١٢٨ ،
١٥٢ ، ١٥٩ ، ١٦٣ ، ١٦٥ ، ١٦٧ ، ١٩٦ ،
٢١٦ ، ٢١٩ ، ٢٢٤ ، ٢٣٩ ، ٣٢٤ ، ٣٣٧ ،
٣٥٦ ، ٣٥٧ ، ٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤٠٩ ، ٤١٢ ،
٤١٨ ، ٤٢٩ ، ٤٣٦ ، ٤٤١ ، ٤٤٧ ، ٤٥٨ ،
٤٦١ ، ٤٦٢ ، ٤٦٦ ، ٤٧٠ ، ٤٧١ ، ٤٧٥ ،
٤٧٨ ، ٤٨٠ ، ٤٨١ ، ٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ،
٤٩٦ ، ٤٩٨ ، ٤٩٩ ، ٥٠٧ ، ٥١٩ ، ٥٣٩ ،
٥٤١ ، ٥٥١ ، ٥٦٢ ، ٥٦٣ ، ٥٦٤ ، ٥٦٥ ،
٥٦٧ ، ٥٦٨ ، ٥٦٩ ، ٥٧٠ ، ٥٧١ ، ٥٧٢ ،
٥٧٣ ، ٥٧٥ ، ٥٧٦ ، ٥٧٧ ، ٥٧٨ ، ٥٨٠ ،
٥٨١ ، ٥٨٢ ، ٥٨٣ ، ٥٨٩ ، ٥٩١ ، ٥٩٢ ،
٥٩٤ ، ٦٠٠ ، ٦٠١ ، ٦٠٢ ، ٦٠٣ ، ٦٠٤ ،
٦٠٨ ، ٦١١ ، ٦١٢ ، ٦٢٨ ، ٦٤٥ ، ٦٧٠ ،
٦٧٩
قطاع الخدمات الشخصية : ٢٦
القطاع العام : ٦٧ ، ٧٢ ، ٧٣ ، ١٢٧ ، ١٦٤ ،
١٩٦ ، ٣٢٩ ، ٣٥٧ ، ٣٧٦ ، ٣٨٠ ، ٣٨١ ،
٣٨٢ ، ٣٩٦ ، ٤٠٨ ، ٤١٦ ، ٤٢٥ ، ٤٢٩ ،
٤٤٧ ، ٤٦١ ، ٤٧٨ ، ٤٩٢ ، ٤٩٦ ، ٤٩٩ ،
٥٠٣ ، ٥٠٧ ، ٥١٨ ، ٥٤٩ ، ٥٦٢ ، ٥٦٤ ،
٥٦٧ ، ٥٦٩ ، ٥٧٤ ، ٥٧٥ ، ٥٧٦ ، ٥٧٧ ،
٥٨٣ ، ٥٨٤ ، ٥٩١ ، ٥٩٤ ، ٥٩٧ ، ٦١١ ،
٦١٢ ، ٦٢٤ ، ٦٧٩
القطامي ، جاسم عبد العزيز : ٩ ، ١٣٩ ، ١٤١ ،
١٩٩ ، ٣٢٠ ، ٤٧٤ ، ٥٠٩
قطان ، عبد المحسن : ١١ ، ٦٨٤
القطب ، اسحق يعقوب : ٢٨٨
قطر : ٢٢ ، ٢٦ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٦٦ ، ٧٨ ، ٨٨ ،
٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٧ ، ١٢٨ ، ١٤٢ ،
١٤٦ ، ١٧٦ ، ١٩١ ، ٢٣٧ ، ٢٥٣ ، ٢٧٩ ،
٢٨٠ ، ٣٣٠ ، ٣٣٤ ، ٣٣٧ ، ٣٤٠ ، ٣٧٥ ،
٣٧٨ ، ٤٠٥ ، ٤٠٦ ، ٤١٨ ، ٤٢٥ ، ٤٨٦ ،
٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ، ٤٩٦ ، ٥٠٧ ، ٥١٨ ،
٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ،
٥٥٧ ، ٦٤٤ ، ٦٥٣
ـ بيانات تصاريح العمل : ٦١
ـ قانون العمل رقم (٣) لسنة ١٩٦٢ : ٦٦٧
ـ قوانين العمل : ٦١ ، ٦٣ ، ٦٨
ـ قوة العمل : ٥٣٩ ، ٥٤٠
ـ معدل نمو السكان : ١٣٢
ـ معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
ـ الموظفون : ٥٤٠
قوات التدخل السريع : ٣٩٩
قوانين سوق العمل : ٢٢٥
القوصي ، عبد العزيز : ٤٣٣
القومية العربية : ١٤١ ، ٢٩٠ ، ٣٢٠ ، ٥١٥
قوة العمل الآسيوية : ٥٧٩
قوة العمل الخليجية : ٦٨
قوة العمل العربية : ٦٩ ، ٧٧ ، ٦٥٣
قوة العمل والسكان : ١٩ ـ ٤٨
القوى العاملة : ٢٣
ـ انظر ايضاً الايدي العاملة
القوى العاملة الآسيوية : ٣٢ ، ٢٨١
القوى العاملة الاجنبية : ٥١ ، ١٦٥ ، ٣٨٦ ، ٣٩٠
القوى العاملة العربية : ٥٥ ، ٦٤ ، ٧٨ ، ٤٢٧
ـ الانتقال الحر : ٥١ ، ١٣٠
القوى العاملة المواطنة : ٥٣ ، ١٤٠ ، ١٥١

القوى العاملة الوافدة : ٥٠ ، ٥١ ، ٦٨
القوى العاملة الوطنية : ٥٠ ، ٦٣ ، ٧١
القيم : ٢٦٢ ، ٢٦٣ ، ٢٦٨ ، ٢٦٩ ، ٢٧٤ ، ٢٧٨ ، ٢٨١ ، ٢٨٢ ، ٢٨٥
القيم الاجتماعية : ٦٠٥ ، ٦٧٨

(ك)

كتب

- الاتجاهات الوالدية في تنشئة الطفل : ١٧٤
- احتياطيات اليد العاملة والدخل النفطي : ٨٣
- احصاءات القوى العاملة (البحرين) : ٤٩٣
- احوال العمل والعمال في الخليج العربي : ٩٥ ، ٩٧ ، ٥٥٠
- استراتيجية تطور التربية العربية : ٤٣٣
- الاسكان في الكويت : ٨٧ ، ٨٨
- اصول البحث الاجتماعي : ١٧٣
- الاطار السكاني : جمع البيانات ، التحليل الديمغرافي ، السكان والتنمية : ٤٠٤
- الاقتصاد المصري من الاستقلال الى التبعية : ٨٦
- الامثال الشعبية في دولة الامارات العربية المتحدة وما يقابلها من الامثال الدارجة في الوطن العربي : ٢٦٧
- الاهل والغنيمة ، مقومات السياسة في المملكة العربية السعودية : ١٠٠
- بترول الخليج والقضية العربية : ٢٦٩
- بحث تقييم اسكان ذوي الدخل المحدود : ٨٧
- بحث وتحليل الهجرة الخارجية الوافدة في بيانات التعداد العام للسكان ١٩٧٥ (الامارات) : ٣٣ ، ٥٣٣
- البيان الاحصائي للجهاز الاداري لحكومة ابو ظبي : ٥٣٨
- التاريخ السري لحرب فيتنام من وثائق البنتاجون : ٣٢١
- تاريخ عمان : ٢٨٨
- التجارب الوحدوية العربية المعاصرة : ١٧٩ ، ٢٩٠
- تجديد الفكر العربي : ٢٥٧
- التدريب المهني في القطاع الحكومي الكويتي : ٤٢٣
- تطور المؤسسات التعليمية في العراق : ٤١٧
- التعداد العام للسكان ، ١٩٨٠ (الامارات) : ٥٣٦
- التعداد العام للمنشآت ، ١٩٧٥ (الامارات) : ١٥٢
- التعداد العام للمنشآت ، ١٩٧٧ (الامارات) : ٥٥٢
- التعداد العام للمنشآت ، ١٩٨٠ (الامارات) : ٥٥١
- تعداد المباني والوحدات السكنية ١٩٨٠ ، النتائج الاولية : ١٥٥
- التعليم الجامعي والعالي في العراق للعام الدراسي ٧٦ / ١٩٧٧م : ٤١٧
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد : ٤٣٥
- تقرير عن التنمية في العالم ، ١٩٨١ : ٤٨٢
- التمييز بين الذكور والاناث وانعكاساته على وضع المرأة ودورها في المجتمع : ٤٢٧
- التنمية العقارية في دولة الامارات العربية المتحدة : ١٥٤
- تنمية وتخطيط الموارد البشرية : ٤١٨
- حرم سعادة الوزير : ٢٤٩
- حلقة بحثية عن توزيع السكان والتنمية في الوطن العربي : ٨٤ ، ٤٠٩
- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين الى الكويت : ٥٥٠
- خطة التنمية الثالثة (السعودية) : ٤٣٦
- خطة التنمية الخمسية الاولى (عمان) : ٤٣٦
- خطة الغزو الامريكي لمنابع النفط العربي : ٢٩٩
- الخليج العربي او الحدود الشرقية للوطن العربي : ٢٩٣
- الرصيد السكاني لدول الخليج العربية : ٢٩١
- سيكولوجية الشخصية المصرية ومعوقات التنمية : ٢٦٧
- عمال الكويت من اللؤلؤ الى البترول : ٥٤٥
- العمالة في دول الخليج العربي : ٩٠ ، ٢٦٤ ، ٢٦٦ ، ٢٩٧

ـ عمان منذ ١٨٥٦ ، مسيراً ومصيراً : ٢٨٩
ـ فلسفة هيجل : ٢١٣
ـ قضايا التنمية في الكويت : ٢٦٧
ـ القوى العاملة في الكويت ، خصائصها واتجاهاتها : ٥٣٥
ـ القوى العاملة المصرية الوافدة الى القطر العراقي : ٤٥٦
ـ الكتاب الاحصائي السنوي لسلطنة عمان : ٤٩٣ ، ٥٤١
ـ الكتاب الاحصائي السنوي (منظمة العمل الدولية) : ٤٨٣
ـ كنز العمال : ٣١٢
ـ الكويت والهجرة : ٢٦٨
ـ المجموعة الاحصائية السنوية (الامارات) : ٤١٧ ، ٥٣٨ ، ٥٥٤
ـ المجموعة الاحصائية السنوية (الكويت) : ١٧٧ ، ٤١٧ ، ٥٥٥
ـ مسح المهارات الماسة في دولة الامارات العربية المتحدة : ٣٣
ـ مشاريع المنظمة في اطار عقد التنمية العربية : ٤٨٦
ـ مشروع الخطة الخمسية الاولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (الامارات) : ٣٣ ، ٤٣٦
ـ مشكلة اسكان العزاب في الكويت : ٨٧
ـ معجم الالفاظ العامية في دولة الامارات العربية المتحدة : ٢٥٨
ـ المنطق الوضعي : ١٧٣
ـ مواطن الصراع في العالم العربي : ١٧٠
ـ ندوة الاطار الفكري للعمل الاجتماعي العربي : ٣٤٩
ـ ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي : ١٧٠ ، ٢٦٧ ، ٢٦٨
ـ ندوة السكان والعمالة والهجرة في الخليج العربي : ٨٣
ـ الندوة العلمية لابعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقطار الخليج العربي : ٢٩٢ ، ٢٩٣
ـ النظام الاجتماعي العربي الجديد : ٩٦ ، ٢٩١ ، ٤٠٥
ـ النفط والوحدة العربية : ٨٥
ـ الهجرة الى الكويت من عام ١٩٥٧ ـ ١٩٧٥ : ٨٣
ـ هجرة السودانيين الى الخارج : ٤١٤
ـ هجرة العمالة المصرية للعراق والظرف السياسي : ٤٦٠
ـ الهجرة الوافدة والهجرة الداخلية في السودان : ٤١٠
ـ وقائع ندوة ازمة التطور الحضاري في الوطن العربي : ٢٦٢
ـ وقائع الندوة العربية للتدريب المهني : ٤٨٥
كلية سانت انتوني (اكسفورد) : ١٠ ، ١٢
كندا : ٢٨٣
الكندري ، علي : ١١ ، ١٤٢ ، ١٤٦
الكواري ، علي خليفة : ١٦٩ ، ٣٣٠ ، ٣٣٣ ، ٣٣٤ ، ٣٣٥ ، ٣٣٧ ، ٣٤٠ ، ٥٣٩
الكواري ، محمد صالح : ١١ ، ٧٧ ، ٢٤٧
كوريا : ٧٩ ، ٤٨٨ ، ٤٨٩ ، ٤٩٠ ، ٦٢٢ ، ٦٢٣
كوريا الجنوبية : ٣١ ، ١٢٦ ، ٢٩٥ ، ٣٠٠ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٥٩٩
الكوريون : ٥١ ، ٢٤٧ ، ٣٠٩ ، ٣٧٦ ، ٥٦١ ، ٦٤٤
كوكس ، برسي : ٣٠٩
الكولومبيون : ٣٧٦
الكويت : ١٣ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٨ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٦١ ، ٦٦ ، ٦٨ ، ٧٩ ، ٨٦ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ١٠٠ ، ١٠٤ ، ١٢٥ ، ١٢٨ ، ١٤٢ ، ١٤٥ ، ١٦٧، ١٧٦ ، ١٨٩ ، ١٩١ ، ١٩٥ ، ١٩٧ ، ١٩٩ ، ٢٣٧ ، ٢٥٤ ، ٢٧٩ ، ٢٩٢ ، ٣٠٤ ، ٣٣٨ ، ٣٦٢ ، ٣٧١ ، ٣٧٢ ، ٣٧٥ ، ٣٩٢ ، ٤٠٥ ، ٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤١٧ ، ٤١٨ ، ٤٢٣ ، ٤٦٦ ، ٤٦٧ ، ٤٧٩ ، ٤٩٣ ، ٤٩٦ ، ٥٠٣ ، ٥١٢ ، ٥١٨ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ، ٥٥٥ ، ٥٥٧ ، ٦٣٦ ، ٦٥٢
ـ احصائية العمالة : ١٤٧

- الاستثمارات الخارجية : ٨٦
- الاسكان : ٨٨ ، ١١٧
- بيانات تصاريح العمل : ٢٥ ، ٢٦ ، ٦٢
- تصاريح العمل : ٥٣٩
- تعداد السكان : ٢٩
- تعداد السكان الاجانب : ٤٥
- تعداد الوافدين : ٢٩
- توزيع السكان : ٥٣٥
- الجمعيات التعاونية : ٨١
- عدد الاناث الكويتيات : ١٧٧
- عدد الخدم : ٢٠٢
- عدد الذكور غير الكويتيين : ١٧٧
- عدد الذكور الكويتيين : ١٧٧
- عدد السكان : ٥٥٠
- عدد العاملات غير الكويتيات : ١٧٧
- العمالة الوافدة : ٢٩
- قانون العمل رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ : ٦٦٥
- قوانين العمل : ٩٩
- قوة العمل : ٥٣٤ ، ٥٣٥
- معدل نمو السكان : ١٣٢
- معدل نمو العمالة الوافدة : ١٣٢
- نسبة العمالة الوافدة : ٢٤
- نسبة المواطنين : ٢٥
- نظام اجور العمال : ٩٧
- الودائع الخارجية : ٨٦

كيسنجر ، هنري : ٣٦٣

(ل)

لاندن ، روبير جيرار: ٢٨٩

لانسديل ، ادوارد : ٣٢١

لبنان : ٧٩ ، ١٤٨ ، ٢٨٠ ، ٣١٨

لبيب ، علي : ١١ ، ١٢٣ ، ١٢٧ ، ١٢٩ ، ١٣٠ ، ١٣٢ ، ١٣٣ ، ١٣٦ ، ١٤٤ ، ١٤٦ ، ١٤٧ ، ١٦٧ ، ٥٤٥ ، ٦٨٣

اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا : ٩ ، ١٠ ، ٣٤ ، ٤٦ ، ١٠٦ ، ١٢٥

اللغة الالمانية : ٢٥٩

اللغة الانكليزية : ٩٣ ، ١٨٠ ، ٤٠٩ ، ٥٩٠ ، ٥٩٦ ، ٦٠١ ، ٦٠٤

اللغة الاوردية : ٦٤٩

اللغة العامية : ٢٥٩ ، ٢٦١ ، ٢٧٤ ، ٢٧٨

اللغة العربوردية : ٦٤٩ ، ٦٥٠

اللغة العربية : ٢٦ ، ٣٢ ، ٩٣ ، ١٧٠ ، ١٨٠ ، ٢٤٤ ، ٢٥١ ، ٢٥٢ ، ٢٥٣ ، ٢٥٦ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٦ ، ٢٧٠ ، ٢٧٦ ، ٢٧٧ ، ٢٧٨ ، ٢٨١ ، ٢٨٢ ، ٢٨٤ ، ٢٩٠ ، ٣٠١ ، ٤٠٨ ، ٤٦٩ ، ٤٩١ ، ٥٢٠ ، ٥٨٤ ، ٥٩٦ ، ٦٠٤ ، ٦٣١ ، ٦٣٤ ، ٦٣٨ ، ٦٤٩ ، ٦٥١ ، ٦٥٥ ، ٦٧٦

- المفردات الاجنبية : ٢٥٧ ، ٢٧٣

اللغة الفصحى : ٢٦١ ، ٢٧٣

اللغة المحكية انظر اللغة العامية

لورنس : ٣٠٩

لي كوان يو : ٣٢٠

الليبرالية : ٥١٥

ليبيا : ٢٢ ، ٣٠ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ١٢٥ ، ١٢٧ ، ٣٧٥ ، ٤٧٩ ، ٤٨٥ ، ٥٣١ ، ٦٠٩ ، ٦٥٣

(م)

مابرو ، روبرت : ١٠ ، ٣٧٥ ، ٣٨٧ ، ٣٩١ ، ٣٩٥ ، ٣٩٦ ، ٣٩٧ ، ٣٩٨ ، ٣٩٩ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٤٤٥ ، ٦٨٤

الماجد ، عبد الجبار: ٦٤٦

الماركسية : ٥١٥

ماكنمارا ، روبرت : ٣٢١

ماليزيا : ٢٧٣ ، ٣٢٠ ، ٥٣١ ، ٥٤٢

الماليزيون : ٥١ ، ٣٢٠
مبارك ، وليد : ١٢
المثقفون العرب : ١٥
مجتمع الابارتايد : ٢٣٠ ، ٢٤٨
المجتمع الاسلامي : ٤٤٦
مجتمع الامارات العربية المتحدة : ١٦١
المجتمع الخليجي : ٢٤ ، ٧٢ ، ١٠٠ ، ١٤٨ ، ١٧٢ ، ١٨٨ ، ٤٣٧
المجتمع ـ الطبقة : ٢٣٠ ، ٢٣١ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨
المجتمع العربي : ٩٩ ، ٢٧٨ ، ٢٧٩
المجتمع الفلسطيني ـ الاردني : ٩٩
المجتمع ـ المرتزقة : ٢٣٠ ، ٢٣١ ، ٢٤٨
مجلس التعاون لدول الخليج العربي : ١١ ، ٢٠ ، ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٨ ، ٤٢ ، ٤٤ ، ٤٧ ، ٦٦ ، ١١٢ ، ٢٥٣ ، ٤٠٨ ، ٤١٦ ، ٤٣٦ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤
مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في الدول العربية الخليجية : ١٠
المجمعات الصناعية : ١٣
محجوب ، محمد عبده : ٢٦٨
محجوب ، محمود السيد : ١٢
محمد ، محمد علي : ٢٦٢
محمود ، زكي نجيب : ١٧٣ ، ٢٥٧
المحيط الهندي : ٢٨٩ ، ٣٠١ ، ٣٠٢
المؤسسة الامريكية (الكويت) : ٩٤
المدرسة الانكليزية الحديثة (الكويت) : ٩٤
مراد ، احمد : ٩ ، ٤٤ ، ٦٦ ، ٧٣ ، ٧٥ ، ٨٠ ، ١١١ ، ١٦٧ ، ١٩٤ ، ٢٠٨ ، ٣٦٨ ، ٤٤٥ ، ٥١٢ ، ٦٨٣ ، ٦٨٥
المرأة الخليجية : ١٧٦ ، ١٧٩ ، ١٨٨ ، ١٨٩ ، ١٩٦ ، ٢٠٠ ، ٢٠٩ ، ٣٤٢ ، ٣٦٠ ، ٤٤٦
المرأة العاملة : ٤٢٧
المرأة العربية : ١٧٩ ، ١٨٨ ، ١٩٢
المرأة العربية العاملة : ١٧٥ ، ١٧٦ ، ١٧٩
المرأة الكويتية : ٤٤٦
المرأة المواطنة : ٥١٠
المربية : ١٧٤ ، ١٨٨
المربية الاجنبية : ١٦٩ ـ ٢٠٨ ، ٢٤٨ ، ٢٧١ ، ٥٥٥ ، ٥٩٥ ، ٥٩٦ ، ٦٣١ ، ٦٧٦
ـ التعداد حسب الجنسيات : ٢٠٥
المربية الهندية : ١٨٠ ، ١٩٣ ، ٢٤١
مركز البحوث والمعلومات (بغداد) : ١٠ ، ١١
مركز الدراسات والابحاث عن المشرق المعاصر : ١٠ ، ١٢
مركز دراسات الوحدة العربية : ٩، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ٤٦ ، ١٣٥ ، ١٧٩ ، ٢٩٠ ، ٤٣٦ ، ٥١٥ ، ٦٨٣
مروة ، فيصل محمود : ١١
المزروعي، عيد بخيت : ٦٤٥
مسعود ، مجيد : ١١ ، ١١١ ، ٣٦٢ ، ٤٠١ ، ٤٤٦
مسقط : ٢٨٨
المشرق العربي : ٢٤٥ ، ٣١٨
مصر : ٤٤ ، ٧٩ ، ١٣٩ ، ١٤٦ ، ٢٨٠ ، ٣١٨ ، ٣٢١ ، ٣٥٠ ، ٣٩٥ ، ٤١٣ ، ٤١٤ ، ٤١٥ ، ٤٥٦ ، ٤٥٩ ، ٤٦٠ ، ٤٦٣ ، ٤٦٦ ، ٤٦٩ ، ٤٧٣ ، ٤٧٦ ، ٤٧٩ ، ٤٨٢ ، ٥٠٩ ، ٥١٢ ، ٦٤٤
ـ معدلات النمو السكاني : ٤٦٠
المصريون : ٣٨ ، ٣٩ ، ١٠٧ ، ٣٧٦ ، ٥٣٤ ، ٦٠٧
مصطفى ، شاكر : ٢٦٢
المصطفى ، محمد يوسف احمد : ٤١٠
مطر ، خليفة خميس : ٦٤٧
المطوع ، سليمان عبد الرزاق : ١٠ ، ١٣٥ ، ١٣٩ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٤٧ ، ٦٨٣
المطيري ، عبيد حمدي : ١١
معسكرات العمل المغلقة : ٤٠٥ ، ٤٢٩ ، ٤٤٠
معهد التخطيط القومي : ١٠
المعهد العربي للتخطيط : ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ٢٢ ، ٤٤ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٩٦ ،

١٠١ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٤ ، ١٧٠ ،
١٧٢ ، ١٧٦ ، ١٨٠ ، ٢١١ ، ٢١٦ ، ٢٢١ ،
٢٢٣ ، ٢٣٧ ، ٢٨٠ ، ٢٩٦ ، ٢٩٧ ، ٣٠٤ ،
٣٠٥ ، ٣٣١ ، ٤٠٦ ، ٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤١٨ ،
٤٧٣ ، ٥١٨ ، ٦٧٠ ، ٦٧٢ ، ٦٨٣
المغرب : ٨٠ ، ١٤٦ ، ٢٨٥ ، ٢٩٦ ، ٤١٤ ،
٤٥٦ ، ٤٧٥ ، ٤٨٢ ، ٦٤٢ ، ٦٤٤
المغرب العربي : ٨٠ ، ١٣٧ ، ١٤٦ ، ٢٩٦ ،
٢٩٩ ، ٣٠٥ ، ٤٨٢ ، ٤٨٣
مكتب العمل العربي : ٤٢٣
الملايو : ٢٧٢
المماليك : ١٦٥
المملكة المتحدة انظر بريطانيا
منتدى العالم الثالث : ٩
المنتدى المغربي العربي : ٤٣٥
مندور ، حسام محمد : ١٠ ، ١٠٩
منصور ، حسين عمر : ٤٢٥ ، ٤٢٦
منظمة الاقطار العربية المصدرة للبترول : ٤٠٠
منظمة الاقطار المصدرة للبترول : ٣٨٨
منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة : ١١ ،
٤٣٣
المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : ٤٣٣
منظمة العمل الدولية : ٣٧ ، ٣٨ ، ٨٣ ، ٨٤ ،
١١٦ ، ٤٨٢ ، ٤٨٣ ، ٥٠٢
منظمة العمل العربية : ٩ ، ١١ ، ٨٠ ، ١٤٥ ،
١٤٦ ، ١٤٧ ، ٣٣٦ ، ٤٤٨ ، ٤٨٦ ، ٤٩٦ ،
٥٠٥ ، ٥١٠ ، ٥١٦ ، ٦١٥
المنهجية : ١١٥ ، ١٣٣
المهاجرون المصريون : ٣٦
الموارد البشرية : ٣٢٧ ، ٣٢٨ ، ٣٣١ ، ٣٣٧ ،
٣٤٢ ، ٣٦٧ ، ٣٦٨ ، ٣٧٠ ، ٣٧٢ ، ٣٨٦ ،
٣٩٧ ، ٤٠٤ ، ٤١٣ ، ٤١٥ ، ٤٣٥ ، ٤٤٢ ،
٤٤٧ ، ٤٤٨ ، ٤٧٧ ، ٤٧٨ ، ٤٨٤ ، ٤٨٧ ،
٤٩٤ ، ٤٩٥ ، ٤٩٦ ، ٤٩٧ ، ٤٩٩ ، ٥٠٨ ،
٥١١ ، ٥١٣
المواطن الخليجي : ٧٤ ، ٧٧ ، ٢٤٧ ، ٣١١ ،
٤٥١
المواطن السعودي : ٥٨
المواطن العراقي : ٤٥٥ ، ٤٥٩ ، ٤٧٠ ، ٥٢٢
المواطن العربي : ٦٢ ، ٢٤٠ ، ٤٥٥ ، ٤٥٦ ،
٤٥٩ ، ٤٧٩
الموالي : ١٦٥
مؤتمر العمل العربي : ٥١٦
مؤتمر العمل العربي (١٩٧٥) : ٤٨٠
مؤتمر القمة العربي (بغداد : ١٩٧٨) : ٤٥٨ ،
٤٥٩ ، ٤٦٣ ، ٤٧٠
مؤتمر القمة العربي (عمان : ١٩٨١) : ٤٣٧ ،
٥٠٨
مؤتمر مؤسسة الدراسات العربية في الولايات
المتحدة : ٣٥
مؤتمر الهجرة الدولية في العالم العربي (نيقوسيا :
١٩٨١) : ٣٥ ، ١٢٩
موريتانيا : ٨٠ ، ٤٨٦
المؤسسة العربية للتشغيل : ١٤٦ ، ٥٠٥ ، ٥١٠
مؤسسة النصر التجارية : ٥٤٠
الموسى ، علي موسى محمد : ١١ ، ٣٦٥ ، ٣٨٧ ،
٣٩٦ ، ٣٩٩ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٦٨٤
الموسى ، عبد الرسول : ٥٥٠
ميثاق العمل الاقتصادي العربي المشترك : ٤٩٨ ،
٥٠٥
ميرتون ، روبرت : ٢٢٢
ميلز ، رايت : ١٨٥

(ن)

النادي الباكستاني (البحرين) : ١٠١
ناصف ، عبد الفتاح : ١٠ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ١٤٤ ،
٤٧٣ ، ٥١٠ ، ٥١٢
النجار ، باقر: ٩ ، ٨٣ ، ١٠٦ ، ١١٠ ، ١١١ ،
١١٤ ، ١١٩ ، ٥٤٩ ، ٥٥٠ ، ٦٨٣
ندوة البترول والتغير الاجتماعي في الوطن العربي (ابو
ظبي : ١٩٨١) : ٤٣٥

ندوة السكان والعمالة والهجرة في دول الخليج العربي
(الكويت : ١٩٧٨) : ٨٣
النزاع ضد الدولة : ٢٢٢
النزاع العربي الاسرائيلي
- حرب ١٩٧٣ : ٣٦
نصر ، سليم : ١٠
نظام لمعلومات سوق العمل : ٦٤ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٨٠
النعمة ، احمد محمد : ٩ ، ٢٤٧ ، ٣٢٢
النفط : ٢٠ ، ٢٣ ، ٢٧ ، ٣٢ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٥٠ ، ٥٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٩٩ ، ١٢٦ ، ١٣١ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٦ ، ١٤٧ ، ١٤٩ ، ١٥١ ، ١٦٦ ، ١٧٦ ، ١٧٧ ، ١٩٠ ، ١٩٥ ، ١٩٦ ، ١٩٩ ، ٢٠٣ ، ٢٠٤ ، ٢٦٣ ، ٢٦٦ ، ٢٦٧ ، ٢٨٩ ، ٢٩٢ ، ٢٩٥ ، ٣١٤ ، ٣١٩ ، ٣٢٨ ، ٣٢٩ ، ٣٣٠ ، ٣٣٣ ، ٣٣٦ ، ٣٤٢ ، ٣٤٥ ، ٣٤٩ ، ٣٥٠ ، ٣٦٣ ، ٣٧٦ ، ٣٨٢ ، ٣٨٥ ، ٣٨٨ ، ٣٩٢ ، ٣٩٣ ، ٣٩٥ ، ٣٩٩ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٤٤١ ، ٤٤٢ ، ٤٤٧ ، ٤٥١ ، ٤٥٢ ، ٤٨٠ ، ٤٨١ ، ٥١١ ، ٥١٢ ، ٥١٥ ، ٥١٩ ، ٦٠١ ، ٦٣٥ ، ٦٤٤
النفط العربي : ٢٩٨ ، ٢٩٩
النفيسي ، خالد : ٢٤٩
النفيسي ، عبدالله فهد : ١٠ ، ٢٤٤ ، ٢٩٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠٩ ، ٣٢٠ ، ٣٢٣ ، ٣٢٤ ، ٣٦٣ ، ٣٧٢ ، ٦٨٦
نوفل ، سيد : ٢٩٣
النيـاري ، عبدالله محمد : ١١ ، ٧٨ ، ١١٥ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ٢٤٣ ، ٢٤٧ ، ٣١٣ ، ٣٩٥ ، ٥١٣ ، ٦٨٦
نيجيريا : ٣٧٥

(هـ)

الهجرة : ٢٠١ ، ٢٤٢ ، ٢٤٣ ، ٢٤٤ ، ٢٥٣
الهجرة الآسيوية : ٢٩٣ ، ٢٩٨
الهجرة الاجنبية : ٢٥١ ، ٢٥٣ ، ٢٨٢ ، ٢٨٣ ، ٢٨٧ - ٣٢٥ ، ٤١١ ، ٤١٣ ، ٤٢٦ ، ٤٥٤ ، ٤٥٥ ، ٤٦٦ ، ٤٦٩
الهجرة الايرانية : ٢٤٥ ، ٢٨٩ ، ٢٩٢ ، ٤٧٩
الهجرة الباكستانية : ٤٩١
الهجرة العربية : ٤٦٦ ، ٤٩١
هجرة العمالة : ١٧٠ ، ٤١٤
هجرة العمالة الاجنبية : ٣١٨ ، ٣٣٨
الهجرة الفيليبينية : ٤٩٠
الهجرة الكورية : ٤٨٩
هجرة الكوريين الجنوبيين : ٢٩٢ ، ٢٩٩
الهجرة المصرية : ٥٢٢
الهجرة الهندية : ٢٩٣
هلال ، علي الدين : ٤٠٤
همساي ، نيكولاس : ٤٥
الهند : ٣٢ ، ٣٦ ، ٣٨ ، ٧٥ ، ٨٨ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٥ ، ١٧٧ ، ١٩٥ ، ٢٠٠ ، ٢٠٣ ، ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢٤٦ ، ٢٥٧ ، ٢٦٤ ، ٢٨٧ ، ٢٨٩ ، ٢٩٣ ، ٢٩٦ ، ٣٠١ ، ٣٠٢ ، ٣٠٣ ، ٣٠٥ ، ٣٢٥ ، ٤٠٨ ، ٤١٨ ، ٥٣١ ، ٥٦٥ ، ٥٦٧ ، ٥٦٩ ، ٥٧٥ ، ٥٧٧ ، ٦٠٠ ، ٦٠٩ ، ٦١٨ ، ٦٢٨ ، ٦٣١ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٣٨ ، ٦٤١ ، ٦٤٤ ، ٦٤٥ ، ٦٥٢ ، ٦٥٣ ، ٦٥٤
الهند الصينية : ٣٢١
الهندي ، هاني : ١٢
الهنود : ٣٢ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٥١ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ١١٨ ، ١٢٠ ، ١٤٧ ، ١٥٣ ، ٢٢١ ، ٢٢٤ ، ٢٤٤ ، ٢٧٢ ، ٢٨٨ ، ٢٩٠ ، ٢٩٢ ، ٢٩٣ ، ٢٩٤ ، ٣٠٤ ، ٣٠٩ ، ٣٦٥ ، ٤١٨ ، ٤٩٤ ، ٥٣٣ ، ٥٣٦ ، ٥٣٨ ، ٥٤١ ، ٥٤٥ ، ٥٨٠ ، ٥٨٤ ، ٥٨٥ ، ٥٩٥ ، ٦٠٠ ، ٦٠٢ ، ٦٠٥ ، ٦٠٧ ، ٦٠٩ ، ٦٢٠ ، ٦٢٧ ، ٦٣٥ ، ٦٣٨ ، ٦٤١ ، ٦٤٤ ، ٦٧١ ، ٦٨١
هونغ كونغ : ١٥٨ ، ١٦٦
هـويدي ، فهمي : ١١ ، ٢٧١ ، ٢٧٩ ، ٢٨٥ ، ٦٨٥
الهوية العربية : ٢٦٩ ، ٢٧٥ ، ٢٩٠

هيل ، انيد : ٢٩٣

(و)

واصف ، صبري : ٦٣٩
الوحدة الاسلامية : ٦١٠
الوحدة الاقتصادية العربية : ٨١
الوحدة العربية : ١٥ ، ١٥٩ ، ٢٤٦ ، ٢٩٨ ، ٣٦٦ ، ٤٧٧ ، ٤٧٨ ، ٥١٢ ، ٥٢١ ، ٦٠٩ ، ٦١٠ ، ٦٧٩
ورسلي ، بيتر : ١٨٤
وزراء العمل العرب : ٢٥٤ ، ٤٧٩
وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في بلدان الخليج العربي : ٣١٢
الوطن العربي : ١٤ ، ١٥ ، ٢١ ، ٤٥ ، ٦٩ ، ٧٧ ، ٧٩ ، ٨٢ ، ٨٥ ، ١١٥ ، ١٢٤ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ٢٥٦ ، ٢٦١ ، ٢٦٦ ، ٢٧١ ، ٢٧٢ ، ٢٧٣ ، ٢٧٤ ، ٢٧٨ ، ٢٩٦ ، ٣٠٧ ، ٣٢٣ ، ٣٤٣ ، ٣٥٠ ، ٣٥١ ، ٣٥٧ ، ٣٥٨ ، ٣٥٩ ، ٣٧٩ ، ٣٨٧ ، ٣٩٨ ، ٤١٤ ، ٤٢٢ ، ٤٣٣ ، ٤٣٩ ، ٤٤٠ ، ٤٤٢ ، ٤٤٣ ، ٤٤٦ ، ٤٤٨ ، ٤٥٥ ، ٤٦٩ ، ٤٧٦ ، ٤٧٧ ، ٤٧٩ ، ٤٨٦ ، ٤٨٧ ، ٤٩٧ ، ٥٠٢ ، ٥٠٦ ، ٥٠٨ ، ٥٠٩ ، ٥١١ ، ٥١٤ ، ٥١٨ ، ٥٥٩ ، ٦٠٩ ، ٦٤٢
- تعداد السكان : ٤١٣
الولايات المتحدة الامريكية : ٨٥ ، ١٧٢ ، ٢١٥ ، ٢٧٢ ، ٢٨٠ ، ٢٩٢ ، ٢٩٤ ، ٢٩٥ ، ٢٩٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠١ ، ٣٢١ ، ٣٢٢ ، ٣٦٣ ، ٣٦٤ ، ٣٨٧ ، ٤٩٣ ، ٦٣٥

(ي)

اليابان : ٣٤٨ ، ٤٨٩
اليمن : ٦٦ ، ٧٩ ، ٤١٣
اليمن الجنوبي انظر الجمهورية العربية اليمنية
اليمن الشمالي انظر جمهورية اليمن الديمقراطية
اليمنيون : ٦٠٧
اليونان : ٢٥٦
اليونانيون : ٢٨٠
اليونسكو انظر منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة

(A)

Ahmed, Mansour ٤٨٨
Andizian, Sossie ١٨١
Ashworth, Georgina ١٠١

(B)

Basisso, Fouad ٨٤
Benne, Kenneth D. ٢٣٤
Bennis, Warren G. ٢٣٤
Berghe, P. Vanden ٢١٢
Birks, J.S. ٣٤ ، ٣٧ ، ٨٣ ، ٩١ ، ٥٤٤

Books

— Arab American Relations in the Gulf ٢٩٥
— The Arab Brain Drain ٩٦
— Arab Manpower: The Crisis of Development ٨٣
— Aspect on International Labour Migration in the Arab Near East ٥٤٤
— Class and Classes Conflict in Industrial Society ٢٣٤
— Conflict ٢٣٥
— Conflict and Defence ٢١٤
— The Costs of Economic Growth ٢١٥
— Dictionary of Modern Sociology ٢١٢ ، ٢٢٢
— A Dictionary of Modern Sociology ٢١٢
— Economic Survey of Qatar ٨٧
— Enculturation in Latin America ١٧١
— The Functions of Social Conflict ٢١٤ ، ٢٣٥
— Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe ٩٥

— India and the Persian Gulf Region ٣٠٢
— Intergroup Behaviour ٢٦٤
— International Migration and Development in the Arab Region ٣٧ ، ٨٣ ، ٥٤٤
— International Social Science Journal ١٨٠
— Living in Two Cultures ١٨١
— Man and His Works ١٧١
— Manpower and International Labour Migration in the Middle East and North Africa ٢١ ، ٣٤ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٢٣٢ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٥٤٤
— Manpower Planning in the Oil Countries ٤٣١
— The Manpower Problem in Kuwait ٩٦
— Maternal - Infant Bonding ١٧١
— The Middle East in the Coming Decade ٨٥
— Models and the Study of Social Change ٢١٢ ، ٢١٣
— The Modernization of Labor in the Arab Gulf States ٢٩٣
— The Money Lenders ٨٦
— The New International Division of Labour ٨٥
— New Perspective in Cultural Anthropology ١٧١
— The New Sociology ٢٢٣
— Oman and Gulf Security ٣٠١
— The Origin of Intelligence in the Child ١٨٤
— The Origins of Behavior ١٧٢ ، ١٧٤ ، ١٨٠
— The Persian Gulf ٢٨٩
— The Planning of Change ٢٣٤
— Public Expenditure on Education in the World ٤٨٤
— Social and Economic Development in the Arab Gulf ٩١
— Social Change in Modern India ١٧٨
— Sociological Imagination ١٨٥
— Sociological Theory ١٨٥
— Strikes ٢٢١
— Studies on Internal Migration ٢١٥
— System, Change and Conflict ٢١٢
— The Trumpet Shall Sound ١٨٥
— The United Arab Emirates ٢٩٠
— The Web of Group Affiliations ٢٢٥
— World Minorities in the Eighties ١٠١
— Yearbook of Labour Statistics ٤١٨
Boulding, Kenneth Ewart ٢١٤

(C)

Castles, Stephen ٩٥
Chin, Robert ٢٣٤
Colt, A. ٢١٢ ، ٢١٣
Coser, Lewis, A. ١٨٥ ، ٢١٤ ، ٢٢٥

(D)

Dahrendort, Ralph ٢٣٤
Dasmann, R. ٢١٤
Demerath, N. ٢١٢

(E)

Al-Essa, Shamlan ٩٦

(F)

Fröbel, Folker ٨٥

(G)

Giles, H. ٢٦٤

(H)

Halliday, Fred ٨٣
Herskovits, Melville ١٧١
Hill, Enid ٢٩٣
Holt, T. ٢١٢ ، ٢٢٢
Horowitz ٢٢٣
Hyman, Richard ٢٢١

(I)

Ibrahim, E. ٩٦
International Labour Organization ٤١٨
Ismael, J. ٨٦

(K)

Kadar, Sudhir ١٨٠

Keesing, Felix M. ١٧١
Keesing, Roger M. ١٧١
Kennell, John H. ١٧١
Khalifa, Ali Muhammad ٢٩٠
Kim, Sooyong ٥٢ ، ٢٩٢ ، ٤٨٩ ، ٤٩٧
Klaus, Marshall H. ١٧١
Kosack, Godula ٩٥
Kosinski ٢١٥
Kumar, Ravinder ٣٠٢

(L)

Lazo, L.S. ٤٨٨ ، ٤٩٠
Lewis, Michael ١٧٢ ، ١٧٤ ، ١٨٠

(M)

El-Mallakh, Ragaei ٨٥
Merton, R.K. ٢٢٢
Mishan, E.J. ٢١٤ ، ٢١٥
Mitchell, D. ٢١٢
Mizeuchi, E. ٢٢٣

(N)

Al-Najjar, B. ٩٥ ، ٩٨ ، ١٠٠
Nakleh, Emile A. ٢٩٥
Narayan, B.K. ٣٠١
Niblock, Tim ٩١

(P)

Periodicals

— A J S ٢٣٤
— A S Q ٨٦
— Arab Times ١٢٦
— Asian Wall Street Journal ٤٨٩
— Development and Change ٨٣
— Gulf News ٢٥٩
— International Labour Organisation ٣٤
Petersen, R. ٢١٢
Piaget, Jean ١٨٤
Prothero ٢١٥

(R)

Rosenberg, Bernard ١٨٥
Rosenblum, Leonard A. ١٧٢ ، ١٧٤ ، ١٨٠

(S)

Sampson, Anthony ٨٦
Serageldin, Ismail ٢١ ، ٣٤ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٢٣٢ ، ٤٣٠ ، ٥٣١ ، ٥٤٢ ، ٥٤٤
Sherbiny, N.A. ٤٣١
Simmel, Georg ٢٣٥
Sinclair, C.A. ٣٤، ٣٧، ٨٣، ٩١، ٥٤٤
Smith ٢١٢ ، ٢١٣
Srinivas, M.N. ١٧٨
Streift, Jocelyne ١٨١

(T)

Teodosio, V.A. ٤٨٨ ، ٤٩٠
Tomas, P.A. Stoi ٤٨٨ ، ٤٩٠
Turner, John C. ٢٦٤

(W)

Waterbury, John ٨٥
Wilbert, Johannes ١٧١
Wilson, Arnold T. ٢٨٩
Wolff, Kurt, H. ٢٣٥
World Bank ٤٨٤ ، ٤٩٥
Worsley, Peter ١٨٥
Wrung, D. ١٨٥

هذا الكتاب

يحتوي هذا الكتاب حصيلة الوقائع الكاملة لبحوث وتعقيبات ومناقشات ندوة « العمالة الاجنبية في اقطار الخليج العربي » ، وهي الندوة التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط ، وانعقدت في الكويت خلال الفترة ١٥ ـ ١٨ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣ . وقد شارك فيها نحو اثنين وسبعين باحثاً من مختلف الاقطار العربية .

لقد تركّز الاهتمام بمسألة العمالة الاجنبية في اقطار الخليج نتيجة وجود جاليات اجنبية (غير عربية) كبيرة في قوة العمل والسكان ، تصل في بعض المناطق الى اغلبية ، مما يثير المخاوف على عروبة هذه المناطق ـ رغم قناعتنا بأن الموقف القومي التقدمي لا ينكر على انسان يساهم في العملية الانتاجية بمجتمع ما التمتع بالحقوق الانسانية والرعاية المجتمعية ـ ويترتب على وجود هذه الجاليات الاجنبية بسبب سماتها الاجتماعية والاقتصادية والحضارية ، مشكلات اجتماعية ـ اقتصادية ، وربما سياسية . كما تدل مؤشرات السنوات الاخيرة على تزايد نسبة الاجانب في قوة العمل والسكان على حساب نسبة العرب الوافدين الى الاقطار العربية الخليجية . كذلك ظهر ـ وتدعّم ـ شكل جديد لتنظيم العمالة الاجنبية على صورة مجمعات عمل سواء في اقامة مشروعات الانشاءات الضخمة والمجمعات الصناعية ، او تسييرها . كل هذه الامور تثير اشكاليات تتعلق بتماسك البنية الاجتماعية ـ الاقتصادية باقطار الخليج العربي وامكانية التنمية ، بل احتمالات الاستقرار السياسي فيها ، مما اوجب دراستها بعمق من منظور قومي .

ان هذا الكتاب الذي نضعه بين يدي القارىء يمثل اول جهد علمي متكامل لدراسة مسألة العمالة الاجنبية في الاقطار العربية الخليجية . وقد تضمن اربع عشرة دراسة قدمت للندوة ضمن ثلاثة محاور هي : توصيف الظاهرة ، الاسباب والآثار ، ومقاربة حل المشكلة .

الطبعة الثانية

الثمن :

مركز دراسات الوحدة العربية

بناية «سادات تاور» شارع ليون ص.ب: ٦٠٠١ ـ ١١٣
الحمراء ـ بيروت ٢٠٩٠ ١١٠٣ ـ لبنان
تلفون : ٨٦٩١٦٤ ـ ٨٠١٥٨٢ ـ ٨٠١٥٨٧
برقياً: «مرعربي» ـ بيروت
فاكس: ٨٦٥٥٤٨ (٩٦١١)
e-mail: info@caus.org.lb